

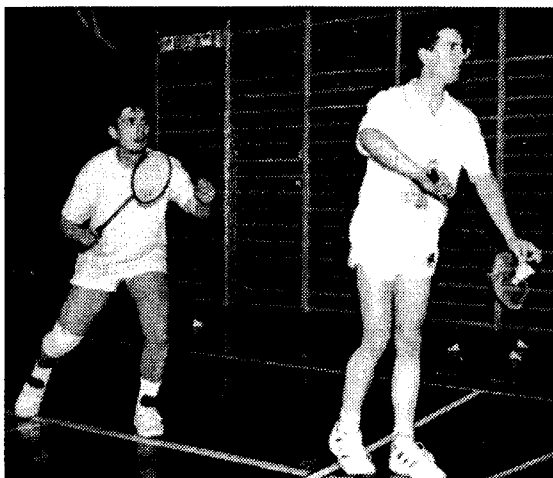
dans tous les sens, frapper avec violence le volant, on comprend que la réputation du badminton est bien mal fondée.

Le Club de Badminton du CERN, qui compte une trentaine de membres de toutes les nationalités, a vu le jour il y a seulement cinq ans. Il a fusionné avec le Badminton Club Mandement avec qui il partage la salle de sports de Satigny. Les amateurs Cernois ont déjà un beau palmarès à leur actif. En 1994, ils ont terminé à la première place du championnat Interclubs non-classé où s'affrontent tous les clubs du Canton de Genève. Après avoir décroché la deuxième place de cette compétition en 1995, ils sont bien placés pour la remporter de nouveau cette année. De plus, en septembre dernier, le Club a gagné le double-mixte des World Corporate Games, cette compétition mondiale interentreprises.

Non contents de battre les clubs rivaux, les joueurs Cernois se battent aussi entre eux. Au début du mois de juin, ils organisent un tournoi interne qui se termine par un barbecue.

La bonne cote des joueurs Cernois ne doit pas décourager les débutants. L'intérêt du badminton c'est qu'on peut s'amuser dès les premiers coups de raquette, sans pour autant faire fuser le volant à toute vitesse.

Contact : Nicole Gonthier, 5512.
GONTHIER@DXCERN.CERN.CH



to confirm the fact that badminton has acquired an unfair reputation. The CERN badminton club, which has around thirty members of all nationalities, was founded just five years ago. It merged with the Badminton Club Mandement with which it shares the sports hall at Satigny. The Cernois amateurs have already notched up a string of successes. In 1994 they outplayed all the clubs in the Geneva Canton to win the Interclubs non-ranking championship. Having come second in 1995, they now stand a good chance of winning back their title this year. Moreover, last

September, the club won the mixed doubles competition in the World Corporate Games, a global inter-company event. Not content with beating their rival clubs, the CERN players also compete against each other. At the beginning of June they organise an internal tournament which rounds off with a barbecue.

Beginners should not be put off by the star reputation of the CERN players. The good thing about badminton is that you can enjoy the game right from the first few taps over the net without necessarily slamming the shuttlecock to kingdom come.

Contact : Nicole Gonthier, 5512.
GONTHIER@DXCERN.CERN.CH

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.

DIRECTIVES 1996 POUR LA PROCÉDURE D'AVANCEMENT ET LES PRIMES POUR SERVICES EXCEPTIONNELS

1. Introduction

La 10^e édition des Statut et Règlement du Personnel, approuvée par le Conseil, contient quelques modifications quant aux dispositions concernant l'avancement, qui n'impliquent pas toutefois de changements des procédures annuelles d'avancement. L'examen du système d'avancement au mérite (MOAS), commencé en 1995 à la requête du Comité des Finances, sera poursuivi en 1996 au sein du Forum Tripartite sur les Conditions d'Emploi (TREF).

Entre-temps et en dépit d'une situation budgétaire toujours difficile, on estime qu'il est important que l'exercice d'avancement 1996 assure autant que possible la continuité avec les années précédentes, tout en respectant les règles générales définies pour rendre son application pratique en conformité avec l'esprit de MOAS et les contraintes financières imposées par le budget affecté à cet objectif. Par conséquent, comme en 1995, des considérations et règles générales similaires seront appliquées en 1996. Celles-ci

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.

ADVANCEMENT PROCEDURE GUIDELINES FOR 1996 AND FOR EXCEPTIONAL PERFORMANCE AWARDS

1. Introduction

The tenth edition of the Staff Rules and Regulations, approved by Council, contains some changes to the provisions concerning advancement but do not imply changes to annual advancement procedures. The review of the Merit-Oriented Advancement Scheme (MOAS), started in 1995 as requested by the Finance Committee, will be pursued during 1996 in the Tripartite Employment Conditions Forum.

In the meantime, and in spite of a continuing difficult budgetary situation, it is considered important that the 1996 advancement exercise should maintain, as much as possible, continuity with previous years, both with respect to the general guidelines defined to make its implementation possible in conformity with the spirit of MOAS and with respect to the financial constraints imposed by the budget made available for this purpose. Similar considerations and general rules will therefore apply in 1996 as in 1995. These

sont rappelées ci-dessous, après avoir été adaptés au profil actuel de la population du CERN.

Le respect de l'esprit de MOAS suppose que tout avancement doit être justifié par le mérite. Ce principe s'applique à l'avancement annuel d'échelon, à l'avancement exceptionnel et au refus ou au report de l'attribution de l'échelon annuel. Il est très important de continuer à assurer de cette manière les niveaux de performances. Il convient toutefois de remarquer qu'il n'y a aucun rapport de cause à effet entre le refus ou le report d'échelons annuels et l'accélération d'autres avancements.

Le respect de l'esprit de MOAS suppose également la définition d'allocations en matière d'avancement à l'échelon des divisions, et la responsabilité des chefs de division pour ce qu'ils estiment être leur meilleure utilisation. Ces allocations doivent couvrir à la fois la modulation du rythme de progression dans les filières de carrière et l'accès à la zone d'avancement exceptionnel. Si chaque chef de division doit être libre de choisir la répartition entre les deux types d'avancement qui répond le mieux aux besoins de sa division, il y a lieu de veiller à la cohérence et à l'équité entre les différentes divisions.

Les changements de filière de carrière, qui résultent d'évaluations objectives impliquant la Division du Personnel et/ou des commissions constituées pour l'ensemble du CERN (TEACC, SSAC), ne sont pas subordonnés aux contraintes financières. Il va de soi que leur coût n'est pas sans effet sur le budget global du personnel. Comme il est stipulé dans la Circulaire administrative n° 26, les propositions des divisions nécessitent l'accord du Directeur concerné avant l'évaluation.

Dans les limites des contraintes financières, on effectue des modélisations par division pour l'effectif du personnel qui peut prétendre à un avancement ou à une prime pour services exceptionnels. Ce modèle est utilisé non seulement pour l'évaluation du coût mais aussi pour l'élaboration des règles pratiques visant à rendre l'exercice d'avancement aussi simple que possible.

L'allocation budgétaire pour l'avancement en 1996, en pourcentage du coût des traitements de base, est comparable au coût de l'avancement de l'année passée.

2. Primes pour services exceptionnels

La prime pour services exceptionnels est définie comme une récompense d'ordre financier accordée à un membre du personnel qui, au cours de la précédente période de 12 mois évaluée lors de l'entretien annuel, a rendu des services précis de caractère difficile ou pénible qui, de l'avis de ses supérieurs, méritent une reconnaissance spéciale. Les services en question sont normalement bien définis dans le temps et par conséquent ne traduisent pas un niveau de performances prolongé justifiant un avancement de carrière. En outre, l'octroi de cette prime peut être envisagé pour des membres du personnel particulièrement méritants qui ont atteint dans leur carrière le point où aucun autre avancement n'est prévu.

3. Allocations aux divisions et directives

Pour l'allocation à chaque division, il a été décidé de s'en tenir à une méthode de directives numériques analogue à celle suivie en 1995 et fondée sur l'effectif correspondant du personnel pouvant prétendre à un échelon annuel, à un double échelon ou à l'accès à la zone d'avancement exceptionnel.

Les allocations aux divisions ainsi établies sont exprimées sous la forme d'un nombre total d'échelons que chaque division peut accorder, ce qui permet de choisir, en

are restated below, adapted to the present profile of the staff population.

Conformity within the spirit of MOAS implies that all advancement must be justified on the grounds of merit. This applies to annual step advancement, to exceptional advancement and to withholding or postponing the award of the annual step. It is very important to continue to ensure performance standards in this way. It should be noted however that there is no causal link between withholding or postponing annual steps and increasing other advancements.

Conformity with the spirit of MOAS also implies that divisional advancement allocations must be defined, and Division Leaders made responsible for using them to the best of their judgement. Such allocations must cover both the modulation of the rate of progression along career paths and the access to the exceptional advancement zone. While each Division Leader must be free to choose the balance between the two kinds of advancement which best suits the needs of his division, care must be taken to maintain consistency and equity between the various divisions.

Changes of career path are the result of factual evaluations involving PE Division and/or CERN-wide Commissions (TEACC, SSAC) and are not governed by financial constraints. Of course, their cost has its effect on the overall personnel budget. As stipulated in Administrative Circular No 26, divisional proposals require the endorsement of the Director concerned before evaluation.

Within the financial constraints, model simulations are made by division for the staff population eligible for advancement or for granting exceptional performance awards. Such a model is used not only for evaluating cost, but also for establishing practical rules aimed at making the advancement exercise as simple as possible.

The budget allocation for advancement in 1996 as a percentage of the basic salary cost is comparable to expenditure for advancement last year.

2. Exceptional performance awards

The exceptional performance award is defined as a financial reward to a staff member who, during the previous 12-month period assessed at the annual interview, has rendered specific services of difficult or onerous nature which, in the opinion of his divisional hierarchy, deserve particular recognition. The services concerned are normally well-defined in time and therefore not indicative of an enduring level of performance implying career advancement. In addition, granting of this award can be considered for especially meritorious staff who have reached the point in their career where no further advancement is envisaged.

3. Divisional allocations and guidelines

For each individual divisional allocation, it has been decided to maintain a similar method of numerical guidelines as used in 1995, based on the corresponding population of staff eligible for annual steps, double steps, or access to the exceptional advancement zone.

The resulting divisional allocations are expressed in the form of a total number of steps which each division may award, thus giving latitude, in particular, between double-step awards and access to the exceptional advancement zone. For this purpose, it is to be noted that a progression into the exceptional advancement zone counts for 1.75 steps.

Allocations for exceptional performance awards are calculated according to the staff strength of each division.

particulier, entre le double échelon et l'accès à la zone d'avancement exceptionnel. A cet effet, on notera qu'un accès à la zone d'avancement exceptionnel compte pour 1,75 avancement d'échelon.

Les allocations de primes pour services exceptionnels sont calculées en fonction de l'effectif de chaque division.

4. Personnel supérieur

Le Comité d'avancement du personnel supérieur présentera des recommandations concernant le personnel supérieur dans les limites d'une directive financière arrêtée par le Directeur général pour l'ensemble du CERN.

5. Calendrier

Les actions au niveau des divisions, prévues à la section 3 du formulaire d'entretien annuel, seront communiquées à la Division du Personnel pour le 26 avril 1996 au plus tard.

Les décisions en matière d'avancement, d'avancement exceptionnel et de prime pour services exceptionnels seront prises à la fin du mois de juin 1996 et entreront en vigueur le 1^{er} juillet 1996. Comme dans les années précédentes, le personnel sera avisé de l'attribution de l'échelon annuel par le montant du traitement indiqué sur le décompte de paye du mois de juillet. Toutes les autres décisions seront communiquées par notification.

Les décisions relatives aux propositions de changement de filière de carrière soumises au Comité pour les carrières d'ingénieurs-techniciens et les carrières administratives (TEACC) ou à la Division du Personnel seront prises après les recommandations de cette dernière qui devront être préparées pour le 30 septembre 1996. Ces décisions seront appliquées rétroactivement à la date du 1^{er} juillet 1996. Le personnel sera avisé au plus tard le 31 octobre 1996, soit par envoi d'une copie du formulaire d'entretien annuel complété, soit par notification de la décision. Les recours en matière de filières de carrière devront être introduits dans les 60 jours civils suivant le 31 octobre 1996.

POUR INFORMATION

COMITE DE MANAGEMENT REUNION DU 14 MARS 1996

- Préparation des réunions de mars du Comité des directives scientifiques, du Comité des finances et du Comité du Conseil

Il a été annoncé que les principaux points suivants figureront à l'ordre du jour de la réunion du Comité des directives scientifiques: (i) exposés sur des sujets relatifs au LHC; (ii) questions concernant les Etats non-membres; (iii) rapport sur l'état d'avancement du programme des ions lourds; (iv) rapport de situation sur ALICE et LHC B; (v) rapport sur les expériences LEAR et (vi) rapport sur la réunion conjointe de l'ICFA et des directeurs de laboratoires qui s'est tenue au CERN¹ le 26 janvier 1996. A l'ordre du jour de la réunion du Comité des finances seront inscrits notamment les points suivants: (i) approbation du budget de 1996 aux prix de 1996 au nom du Conseil, selon la procédure habituelle; (ii) rapport sur les achats du 1^{er} janvier au 31 décembre 1995; (iii) rapport sur la politique et les procédures en matière d'achats et discussion des modalités de l'examen de la période d'application transitoire de trois ans; (iv) questions concernant les Etats non-membres et (v) un grand nombre de propositions d'attribution de contrats.²

¹ sur laquelle le Directeur général a présenté un bref rapport au Comité de management.

² Un rapport sur les résultats de la réunion de mars du Comité des finances sera publié dans le Bulletin de la semaine prochaine.

4. Senior Staff

The Senior Staff Advancement Committee will make recommendations concerning the senior staff within financial guidelines established by the Director-General on a CERN-wide basis.

5. Calendar

Divisional actions, foreseen in section 3 of the Annual Interview form, will be addressed to Personnel Division by 26 April 1996.

Advancement, exceptional advancement and exceptional performance award decisions will be made by end June 1996, applicable as at 1 July 1996. The award of the annual step will be notified to staff, as in past years, by the salary shown on the July salary slip. All other decisions will be communicated by notification of decision.

Decisions on change of career path proposals submitted to the Technical Engineers and Administrative Careers Committee (TEACC) or to Personnel Division will be made following the latter's recommendations to be prepared by 30 September 1996. These decisions will be applied retroactively to 1 July 1996. Notification to staff will be made not later than 31 October 1996, either by copy of the completed Annual Report form, or by notification of decision. Appeals in connection with career paths must be lodged within 60 calendar days following 31 October 1996.

FOR INFORMATION

MANAGEMENT BOARD MEETING OF 14 MARCH 1996

- Preparation for the March meetings of the Scientific Policy Committee, the Finance Committee and the Committee of Council

It was announced that the main items on the agenda of the Scientific Policy Committee would be: (i) presentations on LHC matters, (ii) non-Member State matters, (iii) a status report on the heavy-ion programme, (iv) a status report on ALICE and LHC B, (v) a report on the LEAR experiments and (vi) a report on the Joint Laboratory Directors ICFA meeting at CERN¹ on 26 January 1996. The Finance Committee's agenda would include (i) approval at 1996 prices of the 1996 Budget on behalf of the Council in accordance with the usual procedure, (ii) a report on purchasing during the period 1st January to 31 December 1995, (iii) a report on purchasing policy and procedures and discussion of the mechanism for the review of the three-year transitional period of implementation, (iv) non-Member State matters and (v) a substantial number of award-of-contract proposals.² The main scheduled items on the Committee of Council's agenda were LHC matters and non-Member State matters.

¹ on which the Director-General briefly reported to the Management Board

² A report on the outcome of the March meeting of the Finance Committee will be published in next week's Bulletin

Les principaux points prévus à l'ordre du jour de la réunion du Comité du Conseil sont les sujets relatifs au LHC et les questions concernant les Etats non-membres.

– Questions concernant les Etats non-membres

Le Directeur général a indiqué qu'il s'est rendu, avec le Directeur de l'Administration, au Japon les 19 et 20 février pour remercier les autorités japonaises de leur première contribution au projet LHC, établir la probabilité et le calendrier possible d'éventuelles contribution ultérieures, souligner la nécessité d'un engagement sur ce point en prévision de l'examen de l'avancement du projet en 1997 et régler certains détails concernant la première contribution.

Il a ensuite fait rapport sur la visite qu'il a effectuée en février, avec le Président du Conseil, le professeur H. Curien et le professeur V. Soergel, à Washington. A la lumière des discussions à divers niveaux qui ont porté sur la possibilité d'une participation américaine au projet LHC, la Direction du CERN demandera au Comité du Conseil d'approuver, à sa réunion de mars, la poursuite des négociations sur la base d'une série de propositions précises, étant entendu que les conditions de toute contribution effective sur lesquelles les parties se mettraient finalement d'accord seront soumises à l'approbation du Congrès des Etats-Unis.

Il a ensuite annoncé que le texte du protocole d'accord avec la Russie a été amélioré à la suite des éclaircissements demandés par les ministères russes des affaires étrangères et des finances; on espère maintenant que sa signature pourra avoir lieu en mai 1996. La signature du protocole d'accord avec l'Inde est prévue au début d'avril 1996. Un projet d'accord avec le Canada, portant sur la contribution en nature de ce pays par l'intermédiaire de TRIUMF, est en cours de rédaction. Il est également proposé de signer des accords de coopération avec l'Estonie et le Mexique.

– Comité d'examen des contrats de durée indéterminée (ICRB), Comité pour l'avancement du personnel supérieur (SSAC) et Comité pour les carrières d'ingénieurs-techniciens et les carrières administratives (TEACC)

Le chef de la Division du personnel, B. Angerth, a informé le Comité de la composition de ces organes consultatifs pour 1996.³ Il a aussi annoncé que le texte des directives annuelles en matière d'avancement pour 1996 sera publié sous peu dans le Bulletin hebdomadaire, après son examen par le Comité de concertation permanent à sa réunion du 6 mars.

– Préparation de la réunion du TREF le 22 mars

Le Directeur de l'Administration, M. Robin, a indiqué qu'à sa réunion du 29 février, le TREF a (i) formulé des observations sur un document intitulé "Garantie des pensions du personnel du CERN en cas de dissolution de l'Organisation" établi par le Groupe spécial sur la réintégration et invité ce dernier en tenir compte dans le projet définitif du rapport qui sera soumis au Conseil par l'intermédiaire du TREF, du Comité des finances et du Comité du Conseil; (ii) examiné un rapport de situation sur MOAS et convenu de revenir sur ce sujet en 1997 sur la base d'un nouveau rapport qui sera élaboré à la fin de 1996; (iii) repris l'examen de l'étude actuarielle de la Caisse de pensions à la lumière de la présentation des

– Non-Member State matters

The Director-General reported that he and the Director of Administration had visited Japan on 19 and 20 February to thank the Japanese authorities for their first contribution to the LHC project, to establish the likelihood and possible timetable of any further contributions, to underline the need for a pledge in that regard for the 1997 progress review and to settle a number of details concerning the first contribution.

He then reported on his February visit with the President of Council, Professor H. Curien, and Professor V. Soergel to Washington. In the light of the discussions held at various levels on that occasion with a view to American participation in the LHC project, the CERN Management would be requesting the Committee of Council at its March meeting to endorse the continuation of negotiations on the basis of a series of specific proposals, on the understanding that the terms of any actual contribution arrangements ultimately agreed by the parties would be subject to approval by the U.S. Congress.

He further announced that the text of the Protocol with Russia had been improved following requests for clarification by the Russian Foreign and Finance Ministries and it was now hoped to sign it in May 1996. The Protocol with India was scheduled for signature at the beginning of April 1996. A proposed Agreement with Canada covering the in-kind contribution through TRIUMF was being drafted. It was also proposed to sign Co-operation Agreements with Estonia and Mexico.

– Indefinite Contract Review Board (ICRB), Senior Staff Advancement Committee (SSAC) and the Technical Engineers and Administrative Careers Committee (TEACC)

The Personnel Division Leader, B. Angerth, informed the Board of the compositions of these advisory boards for 1996.³ He also announced that the text of the 1996 annual advancement guidelines would shortly be published in the Weekly Bulletin following its examination at the Standing Concertation Committee meeting of 6 March.

– Preparations for the TREF meeting on 22 March

The Director of Administration, M. Robin, reported that at its meeting on 29 February TREF had (i) commented on a document entitled "Guarantees for the pensions of the CERN personnel in the event of dissolution of the Organization" drawn up by the Task Force on Reintegration and invited the latter to take account of its comments for the final draft of the report to be submitted to the Council via TREF, the Finance Committee and the Committee of Council, (ii) examined a status report on MOAS and had agreed to take up the matter in 1997 on the basis of a further status report at the end of 1996, (iii) undertaken a further examination of the actuarial review of the Pension Fund in the light of a presentation of the recommendations of the Governing Board and had decided, pending further simulations by the actuary in order to clarify a number of points in the review, to discuss the matter further at the May meeting on the basis of a preliminary draft of the Management's response, (iv) examined a document relating to current practice with regard to detachments to CERN and had provided input for a further draft in preparation for final submission of

³ Composition de l'ICRB: D. Plane (PPE, rapporteur), X. Daney (PE), A. Petrilli (AS), P. Sievers (LHC) et W. Zapf (PE, secrétaire); Composition du SSAC: J. Ellis (TH, rapporteur), H.F. Hoffmann (PPE) et D. Möhl (PS); Composition du TEACC: M. Metcalf (CN, rapporteur), C. Benvenuti (EST), H. Grote (SL), G. Lindecker (DSU), F. Perriollat (PS), H. Spaeti (PE, secrétaire) et W. Witzeling (PPE).

³ ICRB membership: D. Plane (PPE, Convener), X. Daney (PE), A. Petrilli (AS), P. Sievers (LHC) and W. Zapf (PE, Secretary); SSAC membership: J. Ellis (TH, Convener), H.F. Hoffmann (PPE) and D. Möhl (PS); TEACC membership: M. Metcalf (CN, Convener), C. Benvenuti (EST), H. Grote (SL), G. Lindecker (DSU), F. Perriollat (PS), H. Spaeti (PE, Secretary) and W. Witzeling (PPE).

recommandations du Conseil d'administration et décidé, dans l'attente de nouvelles simulations qu'effectuera l'actuaire-conseil pour éclaircir certains points de l'étude, de poursuivre la discussion lors de la réunion de mai sur la base d'un premier projet de réponse de la Direction; (iv) examiné un document relatif à la pratique actuelle en matière de détachements au CERN et apporté des éléments pour la rédaction d'un nouveau projet, en vue de la soumission de propositions définitives au Comité des finances et au Conseil en juin 1996.

Il a annoncé en outre qu'à la suite de premières discussions lors des réunions du Comité de concertation permanent, les 6 et 15 mars, les principaux points à l'ordre du jour de la réunion du 22 mars du TREF seront des présentations orales sur l'état d'avancement de l'étude des mesures visant à maîtriser les coûts de l'assurance maladie en 1997 et sur les premières réflexions concernant l'emploi en début de carrière, suivies d'une deuxième discussion sur le programme de détachements proposé.

– Rapport du Comité Télécom⁴

Le Directeur de la recherche et technique, H. Wenninger, a présenté un résumé des commentaires reçus sur le rapport de décembre 1995 du Comité Télécom sur la stratégie du CERN en matière de télécommunications et de réseaux et en particulier sur les recommandations suivantes exposées dans ce rapport:

- créer une Unité Technologie de l'information chargée de fournir un appui à l'informatique de bureau, aux services de réseaux et à l'infrastructure des réseaux, notamment vocaux, vidéo et de données;
- définir avec précision et mettre à jour régulièrement l'éventail de services assurés par l'Unité technologie de l'information;
- étudier l'affermage de services très largement disponibles sur le marché, tout en conservant une compétence interne suffisante pour en préciser les conditions et en assurer la gestion;
- étudier la rationalisation de l'informatique de bureau, passant par la réduction de toutes les formes de diversité, et préparer une voie d'évolution.

Il a indiqué que, d'une manière générale, les recommandations ont reçu un large appui, assorti toutefois de certaines réserves sur la dernière, notamment, certains commentateurs ayant souligné l'utilité d'une diversité dans certains cas, surtout pour des raisons financières, tandis que de nombreux autres ont fait observer que l'évolution devra être lente. Le Comité Télécom a achevé son travail sur la stratégie en matière de télécommunications et de réseaux et la Direction arrêtera maintenant les mesures à prendre ultérieurement, notamment en matière de restructuration, sur la base du rapport et du résumé des observations formulées.

– Rapport du Forum sur l'informatique de bureau⁵

H. Wenninger a présenté un bref rapport oral sur l'activité du Forum sur l'informatique de bureau créé en 1995 pour se pencher sur tous les aspects matériels et logiciels de

proposals to the Finance Committee and the Council in June 1996.

He further announced that, following preparatory discussions at the Standing Concertation Committee meetings of the 6 and 15 March, the main items on the agenda of TREF's 22 March meeting would be oral presentations on the status of the study of Health Insurance Scheme cost containment measures in 1997 and on preliminary considerations concerning beginning-of-career employment, followed by a second discussion on the proposed detachments programme.

– Telecom Board Report⁴

The Research and Technical Director, H. Wenninger, presented a synopsis of comments received on the Telecom Board's December 1995 report on the Telecommunications and Networking Strategy for CERN and in particular on the following recommendations set out in that report:

- to set up an Information Technology Unit to provide support for desktop computing, network services, networks, voice, video and the underlying infrastructure;
- to precisely define and regularly update the scope of the service provided by the Information Technology Unit;
- to study the outsourcing of services with a widespread availability while retaining adequate in-house expertise to specify and manage this;
- to study rationalisation in desktop computing by reducing all forms of diversity and to prepare a migration path.

He reported that, in general, there had been broad qualified support for the recommendations, although, on the last recommendation in particular, some commentators had underlined the value of diversity in certain circumstances, particularly on financial grounds, while many had pointed out that migration would have to be slow. The Telecom Board had completed its work in the area of telecommunications and networking strategy and the Management would now decide on the subsequent action to be taken, including restructuring, on the basis of the report and the summary of comments.

– Desktop Forum Report⁵

H. Wenninger gave a short oral progress report on the work of the Desktop Forum set up in 1995 to cover all hardware and software aspects of office informatics falling within the category of personal equipment (i.e. personal computers, workstations and X terminals used for document handling, administrative work, electronic mail, etc., excluding computers used for data acquisition or analysis) with the following terms of reference:

- to understand the technical and financial issues ;
- to establish and maintain coherence in the introduction of new hardware and/or software;
- to keep under management control the time and frequency of necessary changes;
- to establish strong links with users in the Divisions through divisional representatives.

⁴ Composition au 3 mars 1996: W. Blum (PPE), B. Carpenter (CN), P. Ciriani (ST), P.G. Innocenti (ECP, Président), R. Parker (SL, secrétaire) et A. Petrilli (AS).

⁵ Composition au 6 mars 1996: H. Wenninger (Président), J. Ferguson, D.O. Williams, P.G. Innocenti, A. Unnervik; représentants des divisions: M. Bouthéon (PS), P. Ciriani (ST), D. Duret (PE), P. Faugeras (MT), M. Hoefert (TIS), C. Jones (CN), W. Lerche (TH), P. Nason (TH), F. Ovet (AS), E. Pagiola (PPE), P. Palazzi (ECP), T. Pettersson (EST), M. Rabany (AT, secrétaire), C. Saitta (FI), et H. Wahl (SL).

⁴ Membership as at 3 March 1996: W. Blum (PPE), B. Carpenter (CN), P. Ciriani (ST), P.G. Innocenti (ECP, Chairman), R. Parker (SL, Secretary) and A. Petrilli (AS).

⁵ Membership as at 6 March 1996: H. Wenninger (Chairman), J. Ferguson, D.O. Williams, P.G. Innocenti, A. Unnervik; Divisional representatives: M. Bouthéon (PS), P. Ciriani (ST); D. Duret (PE); P. Faugeras (MT), M. Hoefert (TIS); C. Jones (CN), W. Lerche (TH), P. Nason (TH), F. Ovet (AS), E. Pagiola (PPE), P. Palazzi (ECP), T. Pettersson (EST), M. Rabany (AT, Secretary), C. Saitta (FI), H. Wahl (SL).

l'informatique de bureau entrant dans la catégorie de l'équipement personnel (ordinateurs personnels, stations de travail et terminaux X utilisés pour le traitement des documents, les travaux administratifs, le courrier électronique, etc., à l'exclusion des ordinateurs servant à l'acquisition ou l'analyse des données). Le mandat du Forum est le suivant :

- comprendre les questions techniques et financières;
- assurer et maintenir la cohérence des nouveaux matériels et/ou logiciels mis en service;
- assurer un contrôle de gestion sur la date et la fréquence des changements nécessaires;
- établir des liens solides avec les utilisateurs dans les divisions par l'intermédiaire des représentants de celles-ci.

– World-Wide Web

H. Wenninger a informé le Comité qu'il a demandé à M. Sendall (ECP) de mettre en place la structure proposée (Groupe d'orientation et Comité technique), décrite dans son rapport intitulé "Note sur les modalités d'utilisation du World-Wide Web au CERN"⁶ que le Comité de management a brièvement examiné à sa réunion de janvier 1996, et de présider dans un premier temps un Groupe sur la politique relative au World-Wide Web. Il a annoncé en outre que R. Cailliau (ECP) a été nommé responsable du Web au CERN et créera et dirigera aussi un bureau du Web chargé d'assurer l'appui et la coordination pour les questions relatives au Web. De plus, E. Lillestøl (PPE) travaillera en liaison étroite avec les précédents sur l'utilisation du Web, afin de renforcer la sensibilisation du public et la connaissance du CERN et de la physique des hautes énergies en général et de mettre en place et de diriger une équipe rédactionnelle à cette fin.

– Remarques concernant les dépenses consacrées aux experts et consultants publiées par l'Association du personnel dans le Bulletin hebdomadaire No. 11/96

Le Comité de management a noté que l'article récent de l'Association du personnel sur les experts et consultants, publié dans le Bulletin hebdomadaire, contenait des chiffres très tendancieux quant au coût. Par exemple, il faut savoir que, sur les 21,3 MCHF mentionnés par l'Association du personnel, 17,8 MCHF (83,6%) servent à financer les indemnités de subsistance versées à des attachés et qu'une part importante des 3,5 MCHF restants couvre des dépenses liées aux sessions du Conseil et réunions de ses comités et de groupes de travail, à des honoraires d'architectes et de conseillers juridiques extérieurs.

– Difficultés possibles concernant le personnel d'une entreprise contractante du CERN

M. Robin a indiqué qu'un malaise social est apparu parmi le personnel d'une entreprise contractante du CERN du fait de difficultés relatives aux indemnités de subsistance. Il a été dit que ces difficultés résultent de contraintes imposées par le CERN. Il est tout à fait clair que le CERN n'exerce aucune autre contrainte que les conditions posées dans l'appel d'offres, à la suite duquel l'entreprise a soumis une offre.

– World Wide Web

H. Wenninger informed the Board that he had asked M. Sendall (ECP) to set up the proposed mechanisms (Policy Group and Technical Committee) described in his report entitled "Note on CERN World Wide Web Policy"⁶, which the Management Board had discussed briefly at its January 1996 meeting, and initially to chair a World Wide Web Policy Group. He further announced that R. Cailliau (ECP) had been appointed the CERN Webmaster and would also establish and head a Web Office to ensure support for and co-ordination of WWW matters. In addition, E. Lillestøl (PPE) would work closely with them on use of the Web with a view to improving public awareness and understanding of CERN and high-energy physics in general and to setting up and directing an editorial team to that end.

– Remarks by the Staff Association concerning expenditure on experts and consultants in Weekly Bulletin No. 11/96

The Management Board noted that the recent Staff Association article on Experts and Consultants, published in the Weekly Bulletin, contained very misleading cost figures. For example, it should be understood that 17.8 MCHF (83.6%) of the 21.3 MCHF mentioned by the Staff Association concern subsistence allowances paid to Associates and that a substantial part of the remaining 3.5 MCHF represents costs associated with the meetings of the Council, its Committees and Working Groups, architects' fees and external legal advisers.

– Possible difficulties relating to the employees of a CERN contractor

M. Robin reported that social unrest had arisen amongst the employees of one of CERN's contractors owing to difficulties relating to subsistence allowances. It had been stated that the difficulties were the consequence of constraints imposed by CERN. Clearly, there were absolutely no constraints associated with CERN other than the specifications of the call for tenders for which the contractor had submitted a bid.

⁶ voir le compte rendu de la réunion du 25 janvier 1996 du Comité de management dans le Bulletin hebdomadaire No. 6/96 pour un résumé des recommandations.

⁶ see report of the Management Board meeting of 25 January 1996 in Weekly Bulletin No. 6/96 for a summary of the recommendations.

**COMPOSITION DES COMITÉS CONSULTATIFS
CHARGÉS DE L'EXAMEN DU PERSONNEL ET DES
POSTES**

**COMPOSITION OF STAFF REVIEW ADVISORY
BODIES**

Proposal 1996

Pour l'actuel examen du personnel et des postes, les organes consultatifs créés pour établir des recommandations sont composés comme suit :

For the present staff review, the advisory bodies set up to prepare recommendations are composed as follows :

Comité d'examen des contrats de durée indéterminée

Indefinite Contract Review Board (ICRB)

D. PLANE/PPE (Convenor-Rapporteur)

X. DANAY/PE

A. PETRILLI/AS

P. SIEVERS/LHC

W. ZAPF/PE (Secretary-Secrétaire)

Comité pour l'avancement du personnel supérieur

Senior Staff Advancement Committee (SSAC)

J. ELLIS/TH(Convenor-Rapporteur)

H.F. HOFFMANN/PPE

D. MOHL/PS

Comité pour les carrières d'ingénieur-technicien et les carrières administratives

Technical Engineers & Administrative Careers Committee (TEACC)

M. METCALF/CN (Convenor-Rapporteur)

C. BENVENUTI/EST

H. GROTE/SL

G. LINDECKER/DSU

F. PERRIOLLAT/PS

H. SPAETI/PE (Secretary-Secrétaire)

W. WITZELING/PPE

Division du Personnel
Tel. 2988

Personnel Division
Tel. 2988

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAISSE DE PENSIONS

GOVERNING BOARD OF THE PENSION FUND

En date du 5 mars, le Conseil d'administration de la Caisse de pensions a tenu sa cinquante-sixième réunion. Cette réunion a été consacrée essentiellement à l'examen à huis clos du recours d'un bénéficiaire, ancien membre du personnel de l'ESO.

Lors de sa séance plénière, le Conseil d'administration a été informé des résultats de la réunion du TREF du 29 février, à l'ordre du jour de laquelle figuraient deux points concernant les pensions, à savoir le troisième rapport du président du groupe spécial sur la réintégration intitulé "Garanties des pensions du personnel du CERN en cas de dissolution de l'Organisation" et l'examen des recommandations du Conseil d'administration sur l'étude actuarielle. Sur le premier point, le TREF a formulé des remarques sur un certain nombre de questions tenant aux responsabilités, à l'égard des bénéficiaires de la Caisse, des anciens Etats membres de l'Organisation après dissolution de celle-ci. Dans le même contexte, les questions de garantie d'adaptation des pensions et d'équilibre de la Caisse ont été également évoquées. Le groupe spécial sur la réintégration se réunira à nouveau au moins d'avril, avec les membres du TREF qui le souhaitent, pour réexaminer ces questions. En ce qui concerne les recommandations du

The Governing Board of the Pension Fund held its fifty-sixth meeting on 5 March 1996. The meeting was essentially devoted to the examination of the appeal of a beneficiary, a former staff member of ESO, in closed session.

In its plenary session, the Governing Board was informed of the results of the 29 February meeting of TREF, whose agenda had included two items concerning pensions: the third report of the chairman of the Task Force on Reintegration, "Guarantees for the pensions of the CERN personnel in the event of the dissolution of the Organization", and the examination of the Governing Board's recommendations on the actuarial review. On the first item, TREF had discussed a number of matters relating to the responsibilities of the Organization's former Member States vis-à-vis the beneficiaries of the Pension Fund after the Organization's dissolution. In the same context, the issues of guarantees of pension adjustments and of the balancing of the Fund were also raised. The Task Force on Reintegration would be meeting again in April to re-examine those issues with any members of TREF who so desired. TREF had asked for the Governing Board's recommendations on the actuarial review to be placed on the Agenda of a forthcoming meeting, once the