

Microcosm se refait une beauté!

Microcosm, l'exposition permanente du CERN, se refait une beauté et sera donc fermé jusqu'à la fin de l'été. La fréquentation de l'exposition est, à cette période, à son niveau le plus bas de l'année et la réouverture coïncidera avec la rentrée scolaire. Pour pallier à cette fermeture, des terminaux connectés sur Internet et des ordinateurs interactifs seront mis à disposition des visiteurs dans le bâtiment 33 près de la réception.

Les travaux relieront le bâtiment principal du Microcosm à la nouvelle passerelle, un système de ventilation et d'air conditionné sera installé et toute l'exposition sera remise à jour, notamment avec de nouveaux objets donnés par les expériences.

Nous vous rappelons que l'équipe de l'exposition est toujours à la recherche d'équipements intéressants et accrocheurs illustrant le travail au CERN. N'oubliez pas que même vos terminaux les plus anciens auront une place dans notre coin "Internet"! Pour tous vos dons, contactez Emma Sanders au 76944 ou par e-mail Emma.Sanders@cern.ch. Merci.

Microcosm Revamp

Microcosm, CERN's permanent exhibition is having a facelift and will be closed until the end of the summer. This is the period when visitor numbers are at their lowest and Microcosm will re-open for the start of the next school year. In the meantime, a temporary visitor area with web terminals and computer interactives will be available in the Reception Area of Building 33.

During the closure, the main Microcosm building will be connected to the new garden gallery, an air-handling system will be installed and the exhibition contents will be updated and will include some new objects donated by experiments.

The exhibition team is always on the look out for interesting, eye-catching equipment to illustrate work at CERN. Even your 'antique' desk-top computer might find a new home in our web corner. Please get in touch with Emma Sanders on 76944 or email Emma.Sanders@cern.ch if you have anything to donate. Thank you.

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.

Pour information

COMITE DE MANAGEMENT REUNION DU 6 MARS 1997

Préparation des réunions de mars du Comité des directives scientifiques (SPC), du Comité des finances (FC) et du Comité du Conseil (CC)

Le Directeur général a présenté les projets d'ordre du jour des réunions de mars du SPC, du FC et du CC et a annoncé qu'il était également prévu une courte session du Conseil pour approuver les arrangements relatifs au programme de retraite progressive. Les principaux points sur les ordres du jour du Comité des finances et du Comité du Conseil seront l'approbation du budget de 1997 aux prix de 1997, les questions concernant le LHC et les Etats non-membres, un rapport d'activité du Président du TREF et le programme de retraite progressive. En plus de ses activités habituelles, le Comité des finances examinera également un rapport sur les achats dans la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 1996¹, un rapport d'activité du Président du Groupe de travail sur l'examen de la politique et des procédures du CERN en matière d'achats¹ et une recommandation spécifique sur les procédures d'adjudication en ce qui concerne les frais de transport pour certains types de travaux de génie civil et de produits en vrac, et enfin l'adjudication de plusieurs contrats¹.

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.

For information

MANAGEMENT BOARD MEETING OF 6 MARCH 1997

Preparations for the March meetings of the Scientific Policy Committee (SPC), the Finance Committee (FC) and the Committee of Council (CC)

The Director-General presented the draft agendas of the March meetings of the SPC, FC and CC and announced that a short Council Session was also scheduled for the purpose of approving the arrangements for the progressive retirement programme. The main items on the agendas of the Finance Committee and Committee of Council would be approval of the 1997 Budget at 1997 prices, LHC and non-Member State matters, a progress report by the Chairman of TREF and the progressive retirement programme. In addition to its regular work, the Finance Committee would also examine a report on purchasing during the period 1st January to 31 December 1996¹, a progress report by the Chairman of the Working Group on the Review of the CERN Purchasing Policy and Procedures¹ and a specific recommendation relating to the adjudication procedures with regard to transport costs for certain types of civil-engineering and bulk items, followed by adjudication of a number of contracts¹. The Committee of Council would also examine the terms of a Protocol to the

Le Comité du Conseil examinera aussi les termes d'un Protocole additionnel à l'Accord de coopération de 1992 entre le CERN et l'Institut unifié de recherches nucléaires de Dubna, protocole qui concerne la participation au programme LHC. Les principaux points à l'ordre du jour du Comité des directives scientifiques seront un rapport sur la machine LHC, les résultats de la physique au LEP2, le septième Atelier sur les performances du LEP, la réunion commune des directeurs de laboratoire et de l'ICFA au SLAC en janvier et un examen du programme ISOLDE.

Soulignant qu'à la suite des décisions de décembre 1996 du Conseil il demeure nécessaire de comprimer les dépenses et de rechercher des possibilités de nouvelles économies, il a attiré l'attention sur le fait que depuis cette date la valeur du franc suisse avait continué à baisser par rapport aux monnaies d'autres Etats membres, ce qui est une source de difficultés supplémentaires pour l'Organisation, notamment lorsqu'il s'agit de dépenses dans des monnaies autres que le franc suisse.

Résultats des réunions du Comité

de concertation permanent des 20 février et 5 mars 1997

Le Directeur de l'Administration, M. Robin, a exposé les résultats des discussions aux réunions de février et mars du Comité de concertation permanent.²

Résultats de la réunion du TREF du 27 février 1997

Le Directeur de l'Administration, M. Robin, a indiqué que les principaux points qui étaient inscrits à l'ordre du jour de la réunion de février du Forum avaient trait essentiellement à des questions découlant des décisions du Conseil de décembre 1996 en ce qui concerne les conditions d'emploi et les pensions, en l'occurrence des éclaircissements sur les mesures d'application du programme de retraite progressive et une discussion d'un cadre approprié pour l'examen des questions en suspens concernant les garanties des pensions. Sur ce dernier point, il a été convenu de constituer à cet effet, dans le courant de 1997, un petit groupe incluant trois délégués d'Etats membres. Le Forum a examiné également les commentaires de la Direction sur l'expertise actuarielle de la Caisse de pensions au 31 décembre 1994. La Direction consultera le Conseil d'administration sur la question en suspens de la compensation à attribuer à la Caisse de pensions pour les effets des départs anticipés et de la réduction des effectifs. En ce qui concerne l'étude de la structure des traitements et des carrières, des propositions seront soumises au TREF en temps voulu après leur examen par le Comité de concertation permanent et le Comité de management.

Véhicules automobiles du CERN

Dans le cadre de la recherche d'économies qui se poursuit, le Comité de management a examiné et retenu une proposition présentée par le Directeur général et le Directeur de la recherche et directeur technique, H. Wenninger, visant à donner aux divisions une incitation budgétaire à retirer du service les véhicules du CERN parcourant moins de 2000 km par an.

Missions officielles

Le Directeur général a fait part au Comité des premières conclusions d'une étude interne récente sur le coût des missions officielles. Il semble que le coût des voyages aériens soit très inférieur à ce qu'on attendrait si tous les déplacements se faisaient au tarif normal de la classe économique, ce qui soutient favorablement la comparaison avec les frais de

1992 Co-operation Agreement between CERN and the Joint Institute for Nuclear Research, Dubna, concerning participation in the LHC programme. The main items on the agenda of the Scientific Policy Committee would be a report on the LHC machine, LEP2 physics results, the 7th Workshop on LEP performance and the Joint Laboratory Directors and ICFA meeting at SLAC in January and a review of the ISOLDE programme.

Underlining the continuing need to compress expenditure and identify areas for further savings following the December 1996 decisions of the Council, he pointed out that since that time the value of the Swiss franc had further declined with respect to other Member State currencies, bringing additional difficulties for the Organization, particularly in areas of expenditure outside the Swiss franc.

Outcome of the Standing Concertation Committee of 20 February and 5 March 1997

The Director of Administration, M. Robin, reported on the outcome of the discussions of the February and March meetings of the Standing Concertation Committee.²

Outcome of the TREF meeting of 27 February 1997

The Director of Administration, M. Robin, reported that the main items on the agenda of the Forum's February meeting had essentially related to matters arising from the Council's December 1996 decisions with regard to employment conditions and pensions, namely clarification of the implementation arrangements for the progressive retirement scheme and discussion of an appropriate framework for the examination of the outstanding issues to be addressed in the context of pension guarantees. In the latter regard, it had been agreed to set up a small group, whose composition would include three Member State delegates, for the purpose during the course of 1997. In addition, the Forum had examined the Management's comments on the actuarial review of the Pension Fund as at 31st December 1994. The Management would be holding consultations with the Governing Board concerning the outstanding issue of compensation to the Pension Fund for early departures and reduction in the staff complement. With regard to the study of the salary structure and the career structure, proposals would be put before TREF in due course following their examination by the Standing Concertation Committee and the Management Board.

CERN cars

In the context of the continuing search for economies, the Management Board examined and endorsed a proposal presented by the Director-General and the Research and Technical Director, H. Wenninger, aimed at providing divisions with a budgetary incentive to withdraw CERN cars with an annual mileage of less than 2000 km from service.

Duty travel

The Director-General informed the Board of the first conclusions of a recent internal study of the cost of duty travel. It seemed that the cost of air travel is well below the level that would be expected if all trips were made at the standard economy rate, and this compared favourably with travel costs at other international organizations. The Management Board expects to examine this study when it is complete.

déplacement dans d'autres organisations internationales. Le Comité de management s'attend à examiner cette étude lorsqu'elle sera terminée.

Fermeture temporaire de Microcosm

Le Comité de management a été informé que Microcosm serait fermé pendant plusieurs mois à partir du samedi 9 mars pour permettre de modifier les accès et le système de ventilation et d'améliorer l'infrastructure générale et les installations de la zone des expositions.

Publicité pour les activités du CERN

Le Directeur général a invité le Comité de management à continuer à réfléchir aux moyens qui permettraient au CERN de mieux faire connaître ses activités de physique et les retombées technologiques correspondantes, y compris ses succès en matière de transferts de technologie. D'une manière générale, le CERN et ses utilisateurs devraient faire un effort accru de relations publiques pour donner une plus large audience à leurs activités en physique des hautes énergies et à la portée technologique de celles-ci. Des rapports sur les retombées technologiques ont été établis et on a entrepris de réunir des informations détaillées sur le transfert de technologie à l'intention du Groupe de travail sur l'examen de la politique et des procédures du CERN en matière d'achats. On estime cependant qu'il faudrait une étude plus exhaustive des retombées technologiques de la recherche en physique des hautes énergies.

Dans ses réunions récentes, l'ECFA a souligné de même l'importance de mieux faire connaître au grand public la recherche en physique des hautes énergies et ses retombées technologiques, et ce Comité a décidé de créer un petit groupe de travail chargé de préparer un rapport sur les retombées. Il serait souhaitable que le CERN et l'ECFA jouent un rôle de coordonnateurs des actions visant à mieux faire connaître la physique des particules dans les Etats membres du CERN.

Au CERN, la priorité a été donnée à la nouvelle exposition itinérante, plus légère, qui sera opérationnelle prochainement et qui pourrait visiter chaque année quatre à cinq Etats membres. Une deuxième étape est constituée par le renforcement de Microcosm qui est entrepris maintenant. Outre la gamme de publications sur les activités scientifiques du CERN qui sont mises à la disposition des visiteurs, le Bureau de presse offre différentes ressources à but éducatif, y compris des séries de transparents et de diapositives pour des exposés au CERN ou dans les Etats membres, qui méritent d'être mieux connues et utilisées. Une base de données de photographies du CERN disponible pour l'enseignement peut être trouvée à la page du Bureau de presse sur le World Wide Web. On étudiera également la possibilité de développer encore les informations sur le CERN accessibles sur le Web, peut-être avec des "visites" des installations du CERN.

Le Comité de management a reconnu qu'il était important de définir des priorités pour des moyens économiques et efficaces de faire connaître les activités du CERN afin d'améliorer encore son image auprès du public et il a convenu de revenir sur cette question dans une future réunion, lorsqu'on disposera de suggestions de l'ECFA et que l'examen en cours des activités stratégiques du groupe COPE, qui comprend le Service des visites, Microcosm et l'exposition itinérante, sera terminé.

Temporary closure of Microcosm

The Management Board was informed that Microcosm would be closed for several months with effect from Sunday, 9 March, to allow work to go ahead on alterations to the access and ventilation arrangements and on improvement of the general infrastructure and facilities associated with the exhibition area.

Publicising of CERN's activities

The Director-General invited the Management Board to reflect further on ways in which CERN could better publicise its physics activities and the associated technological spin-off, including its record in the area of technology transfer. In general, CERN and CERN's users needed to invest more effort in the public relations area in order to bring its high-energy physics activities and technological impact to the attention of a wider audience. Reports on technological spin-off had been compiled and detailed information on technology transfer was in preparation for submission to the Working Group on the Review of CERN Purchasing Policy and Procedures. However, it was felt that there was a need for a more exhaustive study of technology spin-off from high-energy physics research.

At its recent meetings, ECFA had similarly emphasised the importance of making high-energy physics research and its technological spin-off more widely known to the general public and had decided to set up a small working group to prepare a report on spin-offs. It would be desirable for CERN and ECFA to offer a co-ordinating role in publicising particle physics in the CERN Member States.

At CERN, priority had been given to the new lighter travelling exhibition which would shortly be operational and could visit four or five Member States each year. As a second step, Microcosm was now being enhanced. In addition to the range of publications on CERN's scientific activities that were available to visitors, the Press Office provided various resources for educational purposes, including sets of transparencies and slides for talks both at CERN and in the Member States, which deserved to be more widely known and used. A database of the CERN photos available for educational purposes could be found on the Press Office's World Wide Web page. Further extension of the information on CERN accessible on the Web, possibly including "tours" of CERN facilities, would also be investigated.

The Management Board recognised the importance of identifying priorities for cost-effective ways of publicising CERN's activities in order to enhance its image in the public perception and agreed to return to this issue at a future meeting, when suggestions would be available from ECFA and the ongoing review of the strategic objectives of the COPE group, which included the Visits Service, Microcosm and the travelling exhibition, had been completed.

1 FC uniquement

2 Voir les comptes rendus dans le Bulletin hebdomadaire no. 8/97 et dans le présent Bulletin

1 FC only

2 see reports in Weekly Bulletin No. 8/97 and in this edition of the Bulletin

COMITE DE CONCERTATION PERMANENT REUNION ORDINAIRE DU 5 MARS 1997

La réunion a été principalement consacrée à discuter du bilan de la réunion du TREF du 27 février et de la suite à lui donner, notamment un document sur le programme de retraite progressive à soumettre pour approbation au Comité des finances et au Conseil, respectivement les 19 et 20 mars.

1. Bilan de la réunion du TREF du 27 février

Le Président, se référant au rapport détaillé qu'il a présenté sur ce sujet à une séance informelle du CCP le 28 février, a résumé les mesures à prendre à la suite de la réunion du TREF, où d'une manière générale les débats avaient été positifs. Les principaux points discutés à la réunion du TREF ont été : le suivi des décisions du Conseil en décembre 1996, la mise en oeuvre du programme de retraite progressive (voir §2 ci-dessous) et des questions concernant la Caisse de pensions (Commentaires de la Direction sur l'étude actuarielle et étude de points en suspens à la suite du rapport sur la garantie des pensions du personnel du CERN en cas de dissolution de l'Organisation). Se référant à une discussion tenue au TREF sur la manière d'améliorer la diffusion d'informations sur l'Organisation et son image, l'Association du personnel a souligné combien il était important de fournir des informations d'une manière plus systématique aux délégations des États membres sur les conditions de l'emploi au CERN et leur évolution au cours des dernières années. La Direction préparera un document sur ce sujet en vue d'une nouvelle discussion au CCP.

2. Programme de retraite progressive

Le CCP a examiné et approuvé un document sur la mise en oeuvre de ce programme, sous réserve de divers amendements et de nouvelles consultations avec la Caisse de pensions. Ce document sera soumis pour approbation au Comité des finances et au Conseil en mars, pour permettre la mise en place du programme de retraite progressive en avril. Une procédure d'application détaillée est en cours d'élaboration par le Sous-groupe sur ce sujet en vue d'un nouvel examen par le CCP.

3. Principes de l'étude interne de la structure des carrières et de la structure des traitements

A la précédente réunion du Comité, la Direction avait présenté un document devant servir de base à cette étude interne et avait invité l'Association du personnel à nommer ses représentants à un sous-groupe du CCP élargi.

L'Association du personnel, soulignant combien ce sujet était délicat ainsi que l'actuel climat de méfiance à l'égard des motivations réelles d'une telle étude, a déclaré qu'elle ne voyait pas l'utilité de sa participation à un sous-groupe à ce stade. A son avis, des rapports récents de la Direction sur le système du MOAS ont clairement indiqué que celui-ci est largement satisfaisant et conforme aux systèmes d'avancement en vigueur dans d'autres organisations. L'Association du personnel ne comprend donc pas quels problèmes, autres que mineurs ou d'application, devraient maintenant y être corrigés. Elle est toutefois prête à discuter de la question au niveau du CCP sur la base de propositions de la Direction relatives à des améliorations du système, mais pas du point de vue d'éventuelles économies à réaliser sur le budget du personnel; elle souhaite également discuter dans ce contexte de la politique des contrats d'emploi du

STANDING CONCERTATION COMMITTEE ORDINARY MEETING ON 5 MARCH 1997

This meeting of the SCC was mainly devoted to discussing the outcome of the meeting of TREF on 27 February and related actions, including a document on the Progressive Retirement Programme to be submitted for approval to the Finance Committee and Council on 19 & 20 March, respectively.

1. Outcome of the meeting of TREF on 27 February

The Chairman, referring to his detailed report on this topic at an informal session of the SCC on 28 February, summarised actions to be taken as a result of the TREF meeting, where discussions had been generally positive. Main items discussed at the TREF meeting were : the follow-up to Council decisions in December 1996, implementation of the Progressive Retirement Programme (see § 2 below), and matters concerning the Pension Fund (Comments from the Management on the Actuarial Review and study of items outstanding further to the report on guarantees for pensions in the event of dissolution of the Organization). Referring to a discussion at TREF on ways to improve information about the Organization and its image, the Staff Association underlined the importance of providing information in a more systematic way to Member State delegations on conditions at CERN and their evolution in recent years. The Management will prepare a document on this subject for further discussion in the SCC.

2. Progressive Retirement Programme

The SCC discussed and agreed a document on the implementation of this programme, subject to various amendments and to further consultation with the Pension Fund. This document is to be submitted for approval by the Finance Committee and Council in March, to permit the introduction of the Progressive Retirement Programme in April. A detailed implementation procedure is being drawn up by the Sub-Group on this topic for further examination by the SCC.

3. Principles of the internal study of the career structure and the salary structure

At the previous meeting of the Committee, the Management had presented a document to serve as the basis for this internal study and had invited the Staff Association to nominate its representatives to an enlarged SCC Sub-Group.

The Staff Association, underlining the sensitivity of this subject and the present climate of distrust on the real motivations for such a study, declared that it does not see the usefulness of its participation in a Sub-Group at the present stage. In its opinion, recent reports by the Management on the MOAS scheme have clearly indicated that it is largely satisfactory and in line with advancement schemes in other organizations. The Staff Association thus does not understand what problems with this scheme would now need correcting, beyond minor or implementation-related problems. It is willing to discuss the matter, however, at the level of the SCC on the basis of proposals from the Management regarding improvements to the scheme but not from the point of view of potential savings on the personnel budget; it also wishes to discuss the Organization's staff employment contract policy in this context, which it considers to have a detrimental effect on recruitment.

personnel de l'Organisation, qui à son avis nuit au recrutement.

Le Président, prenant note avec regret de la position de l'Association du personnel, a déclaré que la Direction poursuivrait l'étude de ce sujet et présenterait des propositions spécifiques pour discussion au CCP dès que possible. Il a rappelé que, lors de la présentation du rapport de situation sur le MOAS en 1995, il avait été indiqué que la Direction examinerait ultérieurement, en raison de la lourde charge de travail que constituaient alors la révision des Statut et Règlement du personnel et l'examen des rémunérations, comment améliorer le système. Il a souligné que, s'il est vrai que la Direction considère bien que certains aspects du système actuel doivent être améliorés, elle a clairement indiqué que l'objectif de cette étude n'était pas de procéder de nouveau à l'examen quinquennal des rémunérations. En décembre dernier, le Conseil avait pris note du fait que cette étude interne serait alors lancée par la Direction et qu'un rapport de situation serait présenté au Comité des finances et au Conseil en juin 1997. L'importance de cette question avait été soulignée à la réunion du TREF en février.

4. Divers

- **Groupe de prévention de l'abus d'alcool** : Le Groupe présentera un rapport de situation à une réunion ultérieure du CCP.
- **Fonds d'entraide** : La Présidente sera invitée à présenter un rapport à la prochaine réunion du CCP.
- **Surveillance du recrutement de personnel** : La Direction et l'Association du personnel ont convenu d'examiner ce sujet en dehors du CCP. Il concerne des informations statistiques pour la surveillance des recrutements de personnel au titre du programme de premier emploi et à la suite des mesures volontaires de réduction du temps de travail, ainsi qu'une analyse des difficultés actuelles de recrutement.
- **Circulaire administrative sur les congés** : Le Sous-groupe sur les circulaires préparera un projet de texte résumant les conditions actuelles régissant différents types de congé (congé annuel, congé épargné, congé compensatoire).
- **Circulaire administrative n° 27 - Le paiement à un tiers** : En raison des problèmes rencontrés dans son application pratique, il a été convenu que les conseillers juridiques examineraient ce sujet, en vue de nouvelles discussions au CCP.
- **Attachés de projet** : En réponse à l'Association du personnel, le Président a déclaré qu'il y avait actuellement 11 attachés de projet travaillant à des activités LHC et il est prévu que leur nombre atteindra 20 environ d'ici à la fin de l'année. Comme convenu antérieurement, les mémorandums d'accord correspondants seront donnés à l'Association du personnel pour information.
- **Déclarations de revenus des membres du personnel** : Il a été convenu que, à l'exception de problèmes particuliers concernant le remboursement des traitements et indemnités versés par l'Organisation, la Division du personnel ne possédait ni le mandat ni les ressources nécessaires pour aider les membres du personnel à remplir leur formulaire de déclaration de revenus. L'Association du personnel a toutefois proposé que, dans un souci d'efficacité, il soit possible de mettre les formulaires de déclaration de revenus à la disposition du personnel à un point central de l'Organisation.

La prochaine réunion ordinaire du CCP se tiendra le 16 avril 1997.

The Chairman, taking note with regret of the Staff Association's position, stated that the Management would pursue study of this topic and present specific proposals for discussion at the SCC as soon as possible. He recalled that, when the status report on MOAS had been presented in 1995, it had been stated that the Management would examine improvements to the scheme at a later stage, given the heavy work load at the time on the review of the Staff Rules and Regulations and the Remuneration Review. He stressed that whilst the Management indeed considers that there is a need to improve aspects of the present scheme, it has clearly stated that the purpose of this study is not to conduct again the five-yearly remuneration review. In December last year, Council had taken note that this internal study would now be launched by the Management and that a progress report would be presented to the Finance Committee and Council in June 1997. The importance of this matter had been underlined at the meeting of TREF in February.

4. Other Business

- **Group on the prevention of alcohol abuse** : The Group is to give a status report at a future meeting of the SCC.
- **Mutual Aid Fund** : The Chairperson is to be invited to report at the next meeting of the SCC.
- **Statistics on staff recruitment** : Management and Staff Association agreed to examine this topic outside the SCC. It concerns statistical information on staff recruitments in the First Employment Programme and as a result of voluntary measures to reduce working time, as well as an analysis of current recruitment difficulties.
- **Administrative Circular concerning leave** : The Sub-Group on Circulars is to prepare a draft text summarising current conditions governing different types of leave (annual leave, saved leave, compensatory leave).
- **Administrative Circular no 27 - Payment to a third party** : In the light of shortcomings experienced in practical application, it was agreed that the legal advisers would examine this subject for further discussion at the SCC.
- **Project Associates** : In response to the Staff Association, the Chairman stated that there are currently 11 Project Associates working on LHC activities. As agreed previously, the relevant memoranda of understanding will be given to the Staff Association for information.
- **Income tax declarations by members of the personnel** : It was agreed that, other than for particular problems regarding that part of taxes that CERN reimburses, Personnel Division does not have the mandate or the resources to provide private advice or to help members of the personnel fill out their income tax forms.

The next ordinary meeting of the SCC is to be held on 16 April 1997.

1. Introduction

Comme déjà expliqué par le Directeur général dans sa lettre aux membres du personnel du 16 janvier 1997 au sujet de la situation financière future de l'Organisation, une étude interne de la structure du barème des traitements et du système d'avancement sera entreprise en 1997. Cette étude a été proposée par la Direction dans le contexte des discussions l'an passé du TREF, du Comité des Finances et du Conseil, à la suite desquelles il a été décidé que les dépenses pour l'avancement ne seraient pas affectées par les mesures d'économie s'appliquant au budget personnel de 1997, cette décision étant basée sur le fait que les mesures obligatoires et volontaires déjà prévues devraient suffire.

Par conséquent, les conditions de l'exercice 1997 d'avancement ont été préparées de façon similaire à celles des années précédentes, soit en ce qui concerne les directives générales définies afin de rendre son application conforme à l'esprit de MOAS, soit en ce qui concerne les contraintes financières imposées par le budget disponible à cet effet. Il est donc prévu que, comme en 1996, les mêmes considérations de base, règles générales et budget s'appliqueront en 1997. Celles-ci, adaptées au profil actuel de la population du personnel, sont réitérées ci-dessous.

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 résultent d'évaluations objectives impliquant la Division PE et/ou des commissions constituées pour l'ensemble du CERN (TEACC, SSAC) et 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 et, comme il est stipulé dans la Circulaire administrative n° 26, les propositions des divisions nécessitent, avant l'évaluation, l'accord du Directeur concerné. Un membre du personnel peut aussi soumettre une demande de changement de filière au chef de la Division du Personnel, par l'intermédiaire de son chef de division.

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 1997 en

1. Introduction

As explained in the Director-General's letter to the personnel dated 16 January 1997 concerning the future financial situation of the Organization, an internal study of the structure of the salary grid and the advancement system will take place in 1997. This study was proposed by the Management in the context of the TREF, Finance Committee and Council discussions last year, following which it was accepted that advancement expenditure would not be included in the 1997 personnel budget economy measures on the basis that the obligatory and voluntary measures decided upon should prove sufficient.

Consequently, the conditions of the 1997 advancement exercise have been prepared in a similar way to that of 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. The same basic considerations, general rules and budget are therefore planned to apply in 1997 as in 1996. These 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 N° 26, divisional proposals require the endorsement of the Director concerned before evaluation. A staff member may also submit a request, via his/her Division Leader, to the Leader of Personnel Division.

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 1997 as a percentage of the basic salary cost is comparable to

pourcentage du coût des traitements de base est comparable à celle de l'an passé.

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 1996 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 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

Les décisions concernant le personnel supérieur seront prises par le Directeur général à la suite des recommandations que fera le Comité d'avancement du personnel supérieur sur les propositions reçues, et selon les directives financières établies 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 30 avril 1997 (à l'exception de certaines propositions concernant le personnel supérieur pour lesquelles les dates du 27 mars ou du 30 avril 1997 s'appliquent selon le cas).

Les décisions en matière d'avancement, d'avancement exceptionnel et de prime pour services exceptionnels seront prises à la fin du mois de juin 1997 et entreront en vigueur le 1^{er} juillet 1997. 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 1997. Ces décisions seront appliquées rétroactivement au 1^{er} juillet 1997. Le personnel sera avisé au plus tard le 31 octobre 1997. Les recours en matière de filières de carrière devront être introduits dans les 60 jours civils suivant le 31 octobre 1997.

Division du Personnel
Tél. 74480

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 1996, 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.

4. Senior Staff

The Director-General will make decisions concerning the senior staff, following the recommendations of the Senior Staff Advancement Committee on the proposals submitted to it, and within financial guidelines established 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 30 April 1997 (except for certain senior staff proposals for which the dates are 27 March or 30 April 1997 according to the case).

Advancement, exceptional advancement and exceptional performance award decisions will be made by end June 1997, applicable as at 1 July 1997. 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 1997. These decisions will be applied retroactively to 1 July 1997. Notification to staff will be made not later than 31 October 1997. Appeals in connection with career paths must be lodged within 60 calendar days following 31 October 1997.

Personnel Division
Tel. 74480