



Dear Colleagues,

Closing the vote on LEP in its extraordinary Session on 30 October, Council has opened a new phase in CERN's history. We have a great challenge in front of us to build the probably most interesting and largest particle accelerator in the world, but this must be achieved within very tight budgetary limits and with no increase of staff. One essential condition for obtaining a positive decision on LEP in spite of the very difficult economic situation in Europe was the confidence the Member States have in the competence and devotion of our staff and I consider it of first importance to maintain the motivation and dedication of our personnel. In Council I declared: 'We shall be able to fulfil the expectations only if the Member States will provide us also in the future with the necessary means and will meet their responsibilities towards our staff, the most precious asset this Laboratory has.' The fears that LEP should be built at the expense of the social conditions of the staff are completely unfounded. On the contrary, I shall use all possibilities within my competence to mobilize all resources of skill, competence and creativity which will require some changes of our staff policy. Of course, such modifications can be introduced only gradually and after careful reflection.

As a first step I have agreed already for the 'CERN Staff Review 1982' to introduce promotion on the grounds of exceptional merit. This decision implies that a choice, not based on the evaluation of the assigned functions, must now be made, and this will impose new and difficult decisions on supervisors at all levels. I have therefore appointed a Joint Study Group to examine ways in which a more comprehensive procedure may be prepared and put into practice during the next survey in 1983, by which time we can also take account of the lessons learned during this experimental introduction during the 1982 exercise.

I am also aware of the difficulties that were experienced when the number of promotions was abruptly restricted some years ago, and as a result I have authorized, as an exceptional measure, a further 42 promotions for 1982 to help in resolving cases where particular anomalies have been identified and carried forward for some years. Those promotions are included in the table of quotas given in this Bulletin. I attach two important conditions to this exceptional measure, namely:

- that, in order to avoid similar difficulties in the future, the assignment or job grade of a person should only be changed if it was clear that he could be promoted within a reasonable time, say one or two years; and
- that within the new quota the anomalous cases of the past are definitely going to disappear.

On a longer term basis, it is clear that a more controlled form of career planning is necessary, which, while meeting the understandable wishes of the staff for

Mes chers collègues,

En clôturant le vote sur le LEP à sa session extraordinaire du 30 octobre 1981, le Conseil a entamé une nouvelle phase de l'histoire du CERN. Nous nous trouvons devant une entreprise de grande envergure, la construction d'une machine qui sera probablement le plus intéressant et le plus grand accélérateur de particules du monde, mais nous devons le faire dans des limites budgétaires très strictes et sans accroître nos effectifs. L'une des conditions essentielles de l'obtention d'une décision positive au sujet du LEP malgré une situation économique très délicate en Europe fut la confiance des Etats membres dans la compétence et le dévouement de notre personnel, et je considère qu'il est de toute première importance de préserver sa motivation et son dévouement. J'ai déclaré au Conseil: 'Nous ne pourrions répondre à cette attente que si les Etats membres nous assurent également à l'avenir les moyens nécessaires et s'acquittent de leurs responsabilités vis-à-vis de notre personnel, qui est le plus précieux atout de ce Laboratoire'. Les craintes que le LEP soit construit au détriment des conditions sociales du personnel sont tout à fait dénuées de fondement. Au contraire, j'emploierai toutes les possibilités dont je disposerai pour mobiliser toutes les ressources de qualifications, de compétences et de créativité, ce qui exigera certains changements dans notre politique du personnel. Il va de soi que ces modifications ne pourront être introduites que progressivement et après mûre réflexion.

Comme première mesure, j'ai déjà approuvé l'introduction d'un système de promotion pour des raisons de mérite exceptionnel dans l' 'Examen du personnel et des postes du CERN 1982'. Cette décision suppose qu'un choix, indépendant de l'évaluation des fonctions attribuées, devra maintenant être fait, et il imposera aux supérieurs hiérarchiques, à tous les niveaux, des décisions originales et difficiles. J'ai donc nommé un Groupe d'étude paritaire qui sera chargé d'examiner les moyens permettant à une procédure plus complète d'être préparée et mise en application dans la période du prochain examen en 1983, date à laquelle nous pourrions également tirer les leçons de cette application à titre expérimental en 1982.

J'ai conscience également des difficultés qui se sont présentées lorsque le nombre des promotions a été brusquement réduit voici quelques années et j'ai donc autorisé, à titre exceptionnel, 42 promotions supplémentaires en 1982 pour aider à résoudre les cas où des anomalies particulières ont été identifiées et conservées pendant plusieurs années. Ces promotions sont comprises dans le tableau des quotas donné dans ce Bulletin. J'associe à cette mesure exceptionnelle deux conditions importantes:

- pour éviter des difficultés semblables à l'avenir, l'affectation ou le grade d'emploi d'un membre du personnel ne devrait être modifié que s'il apparaît

professional advancement, will nevertheless take account of the economic realities of life and the financial resources of the Member States. These constraints are only too real and cannot be ignored, and we must find a way together to work within them, and to design a career concept where the efforts of the staff will be rewarded, taking full account of both the work assigned to them and the manner in which they carry it out. To this end I have also charged the Joint Study Group with the task of examining certain aspects of careers in the CERN context, calling on the assistance and expertise of the specialist services of the Personnel Division as their study proceeds.

I shall follow the progress of the group with interest during the forthcoming meetings of the Standing Advisory Committee and hope that the final report will be ready for discussions and decisions in June 1982. We should also start early to prepare the next periodic 'Staff Review' by Council. I hope, and expect, that these various measures will help to provide the staff with the encouragement and incentives necessary to ensure success in accomplishing the work that lies ahead during the coming year.

Herwig Schopper
Director-General

clairement que l'intéressé pourra être promu dans un délai raisonnable, de l'ordre d'un an ou deux;

– dans les limites du nouveau quota, les anomalies constatées dans le passé seront appelées à disparaître définitivement.

Dans une perspective à plus long terme, il apparaît clairement nécessaire de définir une forme plus contrôlée de planification des carrières qui, tout en répondant au désir compréhensible d'avancement professionnel du personnel, tiendra compte des réalités économiques de la vie et des ressources financières des Etats membres. Ces contraintes ne sont que trop réelles et ne peuvent pas être ignorées et nous devons trouver ensemble les moyens de travailler en nous y adaptant et de définir une notion de la carrière avec laquelle les efforts des membres du personnel seront récompensés, en tenant compte aussi bien du travail qui leur est confié que de la manière dont ils s'en acquittent. A cet effet, j'ai également chargé le Groupe d'étude paritaire d'examiner certains aspects des carrières dans le contexte du CERN, en faisant appel tout au long de cette étude à l'aide et aux compétences des services spécialisés de la Division du Personnel.

Je suivrai avec intérêt les progrès des travaux du Groupe lors des prochaines réunions du Comité consultatif permanent et j'espère que son rapport final sera prêt à temps pour des discussions et des décisions en juin 1982. Il faudrait également que nous commencions rapidement à préparer le prochain 'Examen périodique du personnel' par le Conseil. J'ai bon espoir que ces différentes mesures contribueront à donner au personnel l'encouragement et les stimulants nécessaires pour assurer le succès de la tâche qui nous attend dans l'année à venir.

Herwig Schopper
Directeur général

Directives généralesI. 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) être âgé de plus de 30 ans et avoir accompli deux années de service au 30 juin de l'année de l'examen;
- soit (ii) s'il est âgé de 30 ans ou moins, avoir accompli cinq 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 :
- (i) être âgé de 30 ans au moins et compter au minimum trois années de service;
- ou (ii) compter au minimum six 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.

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

II. AVANCEMENT

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

Grades d'entrée

Catégorie	1	:	8/9 °
"	2	:	8/9 °
"	3	:	6 (BTS/HNC)
"		:	5 (BT/ONC)
"	4	:	4 (Fin d'apprentissage)
"	5a	:	8/9 °
"	5b	:	6 (BTS/HNC)
"		:	5 (BT/HN)
"	5c	:	4 (Fin d'apprentissage)

° Selon le diplôme universitaire et l'expérience requis. Grade 8 : diplôme universitaire du second cycle ou équivalent; grade 9 : doctorat ou équivalent.

2. Un membre du personnel peut être promu six mois au minimum après un transfert interne à un poste officiellement déclaré correspondre à un grade supérieur, sous réserve que ce transfert ait sensiblement modifié les fonctions attribuées et qu'il nécessite un niveau plus élevé de qualifications. Cette promotion ne sera acceptée que si la candidature a été retenue par un comité de sélection dûment constitué et si le grade prévu de l'emploi est confirmé au moment où la promotion est proposée.

3. Un membre du personnel peut, après un minimum de trois ans dans le grade inférieur, être promu au grade immédiatement supérieur du poste; cette promotion ne sera normalement pas envisagée au-dessous du point de recouvrement des échelons des deux grades, sauf en cas de nomination ou de transfert à des fonctions comportant des responsabilités hiérarchiques ou techniques accrues, dont il est déjà admis qu'elles justifient un grade plus élevé.
4. Les nombres de promotions par Division ci-après seront pris comme référence pour l'année 1982, sous réserve des adaptations qui se révéleraient nécessaires pour tenir compte de la réorganisation des Divisions :

DD	27	ISR	26
DG	5	PE	9
EF	30	PS	31
EP	34	SB	33
FI	13	SPS	40
HS	11	TH	1
5. Un certain nombre de membres du personnel étant affecté ou détaché pour travailler à des projets interdivisionnaires, ou à plein temps au projet LEP, il est demandé aux Chefs de Division, de Groupe ou de Projet de faire en sorte que ces cas soient pris en considération lors de la préparation des propositions.
6. En plus de ces effectifs de promotions par Division, le personnel qui réunit les critères définis sous les points II. 1 et II.2 ci-dessus peut être proposé par les Divisions en vue d'une promotion.
7. Les Divisions peuvent proposer un nombre limité de candidats en vue d'une promotion pour des raisons de mérite personnel exceptionnel, dans les conditions suivantes :
 - (i) les promotions pour mérite exceptionnel doivent être comprises dans les effectifs approuvés par Division;
 - (ii) en règle générale, leur nombre ne doit pas excéder 2 dans les Divisions où le nombre de promotions approuvé est de 16 ou plus, et 1 dans les Divisions où il est de 15 ou moins;
 - (iii) les candidats doivent justifier d'au moins six années d'ancienneté dans leur grade actuel;
 - (iv) les propositions écrites comprendront tous les éléments prévus dans le formulaire "Proposition" (PE 469) et mentionneront expressément les motifs pour lesquels le candidat est considéré comme un élément exceptionnel par rapport aux autres membres du personnel exerçant une activité similaire;
 - (v) une promotion pour raison de mérite exceptionnel 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 que suite à un changement de catégorie.

III. CHANGEMENTS DE CATEGORIE PROFESSIONNELLE

1. Un changement de catégorie peut être proposé lorsque les conditions suivantes sont réunies :
 - (i) l'évaluation du poste du candidat doit avoir confirmé le grade 7 dans le cas d'un passage à la catégorie 3 et le grade 9 dans le cas d'un passage à la catégorie 2 ou, par analogie, d'un passage à la catégorie 5a;
 - (ii) le candidat doit avoir atteint au moins le grade immédiatement inférieur au grade maximum de sa catégorie à la date considérée;
 - (iii) lorsqu'une promotion est proposée simultanément, toutes les autres conditions en matière d'avancement (ancienneté dans le grade, etc.) doivent être réunies.
2. Un changement de catégorie peut également être proposé à la suite d'un transfert ou d'une mutation à un autre poste, en vue notamment de l'accroissement de la mobilité qui sera nécessaire en raison du projet LEP.
3. Si l'intéressé n'a pas les qualifications formellement exigées pour le poste à pourvoir, aucun changement de catégorie ne pourra être proposé avant que l'évaluation des nouvelles fonctions effectivement remplies ait permis de confirmer que les conditions nécessaires à un changement de catégorie sont réunies.

4. Les propositions de passage en catégorie 2 et 5a seront soumises à l'examen du Comité des Assistants techniques et administratifs principaux (STAC).
- S'ils sont acceptés, ces changements de catégorie impliquent que par la suite les candidats seront examinés sur la même base que leurs collègues des catégories 2 et 5a.

IV. MODALITES D'EXAMEN

1. 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 services et elle en informera les candidats.
- b) 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 les formulaires "Proposition" appropriés (PE 469).
- c) Pour le personnel ayant les codes d'emploi 102 et 103, les propositions seront étudiées en premier lieu par les Chefs de Division concernés et leur personnel supérieur. Leurs recommandations seront ensuite examinées par le Directeur général qui prendra l'avis des Directeurs et Chefs de Division concernés. Toutes les propositions d'attribution d'un contrat de durée indéterminée seront ensuite soumises à la Commission exécutive.

2. Avancement

- a) Toutes les propositions de promotion de personnel supérieur de grade égal ou supérieur à 11 et toutes les propositions de promotion du grade 10 au grade 11 seront examinées par un comité composé de trois membres de la Commission exécutive et de deux membres du personnel supérieur.
- b) La Division du Personnel assurera la coordination de toutes les propositions avec les Chefs de Division concernés.
- c) Les Divisions prépareront une liste des postes pour lesquels elles souhaitent qu'on procède à une évaluation de l'emploi. Cette étude devra être justifiée par une modification importante des fonctions, par un transfert ou une mutation, par de plus grandes responsabilités hiérarchiques, ou en vue de confirmer la description d'emploi prévue pour un nouveau membre du personnel.
- d) Des formulaires "Informations sur l'emploi" (PE 464) seront adressés aux Divisions. Ils devront être remplis par les titulaires de l'emploi dans les catégories 3, 4 et 5, en collaboration avec le ou les supérieurs hiérarchiques concernés dans la Division. Les formulaires remplis seront retournés à la Division du Personnel avant les entretiens sur l'évaluation de l'emploi, et accompagnés de tous autres documents pertinents (organigrammes, etc.).
- e) La Division du Personnel procédera aux entretiens, évaluera les postes et étudiera les résultats avec les Chefs de Division, qui rempliront alors les formulaires "Propositions" (PE 469) pour les cas qu'ils désirent soumettre en vue d'une promotion ou d'un changement de catégorie. Pour les catégories 1 et 2, on doit remplir le formulaire "Proposition", qui comprend une description de l'activité à laquelle est affecté l'intéressé et des responsabilités qui lui sont confiées.
- f) La Division du Personnel transmet les propositions de promotion au grade 11 au Comité désigné et coordonne la présentation des autres formulaires "Informations sur l'emploi" et "Proposition" à la Commission exécutive.
- g) Pour les cas qui doivent être examinés par le STAC, on suivra la procédure convenue par ce Comité.
- h) Après discussion à la Commission exécutive, les résultats seront soumis au Directeur général, par l'intermédiaire du Directoire, en vue d'une décision finale.

V. CALENDRIER

Septembre 1981 :

Communication aux Divisions d'une première liste de candidats à un contrat de durée indéterminée.

Octobre 1981 :

- (i) Communication de la liste définitive des candidats à un contrat de durée indéterminée.
- (ii) Les Divisions préparent la liste des postes à examiner en collaboration avec la Division du Personnel.

Novembre 1981 - Février 1982 :

- (i) 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. Les Divisions concernées et la Division du Personnel préparent les propositions et remplissent les formulaires "Proposition". Les formulaires remplis sont préparés par la Division du Personnel pour être présentés à la Commission exécutive.
- (ii) La Division du Personnel prépare et communique les formulaires "Informations sur l'emploi", qui seront remplis par les Divisions et retournés pour le mois de novembre 1981. On procède aux entretiens et aux discussions sur l'évaluation des emplois. Les formulaires "Proposition" sont préparés par la Division du Personnel et remplis par les Divisions concernées et la Division du Personnel pour le mois de février 1982.

Mars 1982 :

Approbation des propositions définitives à présenter à la Commission exécutive.

Commission exécutive d'avril 1982 :

Toutes les propositions d'attribution d'un contrat de durée indéterminée.

Commission exécutive de mai 1982 :

- (i) Tous les cas laissés en suspens en matière de contrats de durée indéterminée.
- (ii) Cas relevant du STAC.
- (iii) Toutes les autres propositions de promotion.

Juin 1982 :

- (i) Mise en application des décisions prises par le Directeur général et communication des résultats aux candidats; pour les cas d'avancement, la date effective est le 1er juillet 1982.
- (ii) 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.
- (iii) Les futures dates d'examen de tous les membres du personnel auxquels ont été accordés un contrat de durée indéterminée ou une promotion seront modifiées pour être fixées, si nécessaire, au mois de juillet.

30 Septembre 1982 :

Date limite de réception des recours contre les décisions en matière de classification d'emploi et de non-promotion.

General guidelinesI. INDEFINITE APPOINTMENTS

1. Professional categories 2 to 5 :

- a) To be reviewed for an indefinite contract, a staff member must :
- either (i) be over 30 years of age and have two completed years of service on
30 June of the review year;
or (ii) if aged 30 years or less, have five completed years of 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 :
- (i) be at least 30 years of age with a minimum of three years' service;
or (ii) have a minimum of six 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 skill 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. As in previous years an exceptional procedure is considered appropriate in view of the low rate of indefinite appointments for experimental and theoretical physicists (codes 102/103).

II. ADVANCEMENT

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

Entrance grades

Category 1	:	8/9 °
" 2	:	8/9 °
" 3	:	6 (HNC/BTS)
		5 (ONC/BT)
" 4	:	4 (Completed apprenticeship)
" 5a	:	8/9 °
" 5b	:	6 (HNC/BTS)
		5 (ONC/BT)
" 5c	:	4 (Completed apprenticeship)

° According to university degree and experience required. Grade 8 : first university degree or equivalent; grade 9 : doctorate or equivalent.

2. Advancement following an internal transfer to a post classified and published in a higher grade, which has involved a substantial change in assignment and which requires the possession of higher educational qualifications, is possible after a minimum of six months. Such a promotion will be accepted only if the selection has been made by a duly established Selection Board, and the foreseen job grade is confirmed at the time promotion is proposed.
3. Advancement from a job grade to the next higher grade is subject to a minimum stay in the lower grade of three years, and will not normally be considered below the step cross-over point except in the case of a person nominated or transferred to take over increased hierarchical or technical responsibilities already recognised as justifying a higher grade.

4. The following divisional promotion numbers will be the reference basis for 1982, subject to any adjustments necessary to take account of divisional reorganization :

DD	27	ISR	26
DG	5	PE	9
EF	30	PS	31
EP	34	SB	33
FI	13	SPS	40
HS	11	TH	1

5. A certain number of staff are assigned or detached to work on interdivisional projects, or full-time on the LEP project, and Division, Group and Projects Leaders are asked to ensure that such cases are taken into consideration when preparing proposals.
6. Staff meeting the criteria given under II. 1. and II. 2. above, may be proposed by Divisions for promotion in addition to these divisional promotion numbers.
7. Divisions may put forward a limited number of candidates for promotion on the grounds of exceptional personal merit provided that :
- (i) promotions on grounds of exceptional merit are taken from the agreed divisional numbers;
 - (ii) normally they do not exceed 2 for divisions with 16 or more agreed promotions, or 1 for divisions with 15 or less;
 - (iii) candidates must have at least six years of service in present grade;
 - (iv) the written proposals cover all the points set out in the Proposal Form (PE 469) and indicate explicitly why the candidate is considered exceptional in relation to other staff employed on similar work.
 - (v) promotion on grounds of exceptional merit will not change the evaluation of the post which will remain based on the general definition of grades given in Annex R C 1 of the Staff Regulations. Where the personal grade is higher than the maximum grade defined for the professional category in question further advancement will only be possible following a change of category.

III. CHANGES OF PROFESSIONAL CATEGORY

1. A proposal for a change of category can be put forward when the following conditions are satisfied :
- (i) The evaluation of the post of the candidate has confirmed grade 7 in the case of a change to category 3, and grade 9 in the case of a change to category 2, and, by analogy to 5a;
 - (ii) the candidate has attained at least the grade below the maximum of his present category at the time the proposal is made;
 - (iii) in the event of promotion being proposed at the same time, any other conditions for advancement (e.g. time in grade, etc.) are satisfied.
2. A proposal to change the category of an individual may also arise following transfer or reassignment to another post, especially in view of the increased mobility which will be required by the LEP project.
3. If the person concerned does not have the formal qualifications for the post to be filled, no proposal for change of category can be made until the evaluation of the new functions actually being performed has confirmed that the conditions for a category change are met.

4. Examination of proposals for changes into category 2 and 5a must be submitted to the Senior Technical and Administrative Assistants Committee (STAC).

If accepted, these category changes will imply that the candidates will thereafter be reviewed on the same basis as their professional colleagues in categories 2 and 5a.

IV. REVIEW PROCEDURE

1. Indefinite Appointments

- a) The Personnel Division will issue lists to Divisions of all those eligible for consideration on age and service grounds, and inform candidates of their eligibility.
- b) After consultation with Divisions, the Personnel Division will arrange for references to be collected and the final recommendations to be prepared on the appropriate Proposal forms (PE 469).
- c) For staff in codes 102/103, the proposals will be discussed, in the first instance, by the Division Leaders concerned with their senior staff. The resulting recommendations will then be considered by the Director-General in consultation with the Directors and Division Leaders concerned. All indefinite appointment proposals will then be presented to the Executive Board.

2. Advancement

- a) All proposals for promotion for Senior Staff in grades 11 and above, and proposals for promotion from grade 10 to 11 will be considered by a Committee of three members of the Executive Board and two members of the Senior Staff.
- b) The Personnel Division will coordinate all proposals with the respective Division Leaders.
- c) Divisions will prepare a list of posts which they wish to submit for a job evaluation study. The study should be justified on the grounds of a major change in work assignment, a transfer or reassignment, additional hierarchical responsibilities, or to confirm the projected job description of a new entrant.
- d) Job Information Forms (PE 464) will be sent to divisions. These are to be completed by the job holders in categories 3, 4 and 5, in collaboration with the divisional supervisor(s). The completed forms must be returned to Personnel Division before the job evaluation interviews are carried out, and any other relevant documents (e.g. organizational charts) should be attached.
- e) The Personnel Division will carry out the interviews, evaluate the posts and discuss the results with the Division Leaders who will then complete the Proposal Forms (PE 469) for cases they wish to submit for promotion or change of category. For categories 1 and 2 the Proposal Form, which includes a description of the work assignment and the responsibilities delegated, is to be completed.
- f) PE Division forwards proposals for promotion into grade 11 to the nominated committee and coordinates presentation of the other Job Information and Proposal Forms to the Executive Board.
- g) Cases to be examined by STAC follow the procedure agreed by the Committee.
- h) After discussion by the Executive Board the results will be presented to the Director-General via the Directorate for the final decision.

V. CALENDAR

September 1981 :

First list of prospective candidates for indefinite appointment sent to Divisions.

October 1981 :

- (i) Final list of candidates for indefinite appointment issued.
- (ii) Divisions prepare list of posts to be reviewed in collaboration with Personnel Division

November 1981 - February 1982 :

- (i) Candidates are informed of indefinite appointment procedure. Comments and references obtained by Personnel Division. Proposals prepared, and Proposal Forms completed by Divisions and Personnel Division. Completed forms prepared for presentation to Executive Board by Personnel Division.
- (ii) Job Information Forms prepared and sent out by Personnel Division and returned completed by divisions by November 1981. Interviews and job evaluation discussions carried out. Proposal Forms prepared by Personnel Division and completed by divisions and Personnel Division by February 1982.

March 1982 :

Final proposals agreed for presentation to Executive Board.

Executive Board - April 1982 :

All indefinite appointment proposals.

Executive Board - May 1982 :

- (i) Any cases left pending on indefinite appointments.
- (ii) STAC cases.
- (iii) All other promotion proposals.

June 1982 :

- (i) Decisions taken by Director-General implemented, and candidates informed of results which take effect on 1 July 1982 in the case of advancement.
- (ii) At the end of the indefinite appointment review, all potential candidates in professional codes 102/103 who completed four years of service, are informed of their contract situation.
- (iii) Future review dates of all staff given indefinite appointments or promotion will be changed to July where necessary.

30 September 1982 :

Closing date for receipt of appeals against job classification and non-promotion decisions.

1. Composition du Groupe d'Etude

Président : P. Darriulat / EP
Membres : P. Bernard / EF
 G. Munday / PS
 M. Benot / DD) Association
 M. Doran / FI) du Personnel

2. Mandat

Dans le cadre du document "Politique du CERN en matière de personnel", juin 1980, étudier et faire des propositions en vue de l'application des chapitres suivants :

Chapitre 8 - Avancement et récompense

- a) La classification des postes et l'avancement
(voir Fiche d'Information - janvier 1977)
- b) Filières de carrières
(voir "Recueil de descriptions d'emplois-types et d'exemples d'avancement" - Division du Personnel - 1.9.1980)
- c) Procédure de recours
(voir "Recours en matière de classification des emplois et d'avancement" / Fiche d'Information - september 1977)

Chapitre 9 - Appréciation du personnel

- a) Dialogue entre chefs hiérarchiques et leur personnel dans le cadre d'un plan de carrière, avec documentation appropriée.
- b) Introduction éventuelle d'un système d'appréciation qui sera également adapté aux membres du personnel en détachement ou en affectation temporaire.

Chapitre 11 - Mobilité

Méthodes de stimulation de la mobilité interne.

Note : Le sujet de la planification du personnel (chapitre 4) ne sera pas traité isolément, mais pris en considération lors des discussions sur les thèmes précités.

3. Calendrier

Le Groupe rendra compte des progrès accomplis au début de chacune des réunions du Comité Consultatif Permanent et présentera son rapport final en juin 1982 afin que les conclusions acceptées puissent être mises en application dans les meilleurs délais.

1. Composition of the Study Group

Chairman : P. Darriulat / EP
Members : P. Bernard / EF
 G. Munday / PS
 M. Benot / DD) Staff
 M. Doran / FI) Association

2. Terms of reference

On the basis of the document "CERN Staff Policy", June 1980, to examine and make proposals for the application of the following chapters :

Chapter 8 - Advancement and Recognition

- a) Classification of posts and advancement
(see Information Sheet - January 1977)
- b) Career profiles
(see "A Collection of Descriptions of Typical Jobs and Advancement Progressions" - Personnel Division, 1.9.1980)
- c) Appeal procedure
(see "Appeals in Connection with the Classification of Posts and Promotion" / Information Sheet - September 1977)

Chapter 9 - Appraisal

- a) Discussions, appropriately documented, between supervisors and their staff, as part of planned career progression.
- b) Possible introduction of an appraisal system, applicable also to staff on detachment or temporary duty elsewhere.

Chapter 11 - Mobility

Ways of encouraging internal mobility.

Note : The subject of manpower planning (Chapter 4) will not be considered in isolation, but taken into account in the discussions on the above aspects.

3. Time-table

The Group will report on its progress at the beginning of each meeting of the Standing Advisory Committee, and present its final report in June 1982, so that the conclusions when accepted may be implemented with the minimum delay.

RESUME DES DISCUSSIONS

A la quatre-vingt-deuxième réunion de la Commission exécutive, qui s'est tenue le 4 novembre 1981, le Directeur général a tout d'abord résumé brièvement les résultats des réunions d'octobre du Conseil et de ses Comités (voir annonce en page 2 du Bulletin hebdomadaire N° 46). Il a déclaré que le vote unanime des douze Etats Membres en faveur du projet LEP doit être considéré comme un grand succès compte tenu notamment de la situation économique très difficile en Europe.

La Commission exécutive a ensuite approuvé des directives relatives aux services des Ateliers centraux sans facturation ainsi que la nomination de H. Horisberger (pour les Accélérateurs), G. Plass (pour le LEP) et Manfred Schmitt (pour la Recherche) comme membres du Comité de Gestion.

La Commission exécutive a poursuivi ses discussions sur l'examen du personnel et des postes 1982 et notamment sur le nombre des promotions, et a approuvé les directives générales relatives à l'examen du personnel et des postes. Les détails complets sont donnés dans ce numéro du Bulletin.

Le Directeur général a indiqué qu'il avait dernièrement échangé avec le Président de l'Institut national portugais de la Recherche scientifique des lettres donnant une base officielle au développement de la collaboration scientifique entre le CERN et le Portugal.

SEMINARS

SEMINAIRES

From 1 December 1981, J.V. Allaby will replace Y. Goldschmidt-Clermont as Organizer of the CERN Particle Physics Seminars.

I should like to express all our thanks to Yves for his excellent organization of the series over the past years.

A.M. Wetherell
EP Division Leader

Monday 23 November

CERN PARTICLE PHYSICS SEMINAR

'Results from the FNAL prompt neutrino experiment E613'

by B. Roe / Univ. of Michigan

Results will be presented for prompt production of neutrinos producing muon charged current events. The results will be interpreted in terms of inclusive hadronic production of charm.

At the Eighty-second meeting of the Executive Board held on 4 November 1981, the Director-General first gave a brief summary of the outcome of the October meetings of the Council and its Committees. (See announcement on page 2 of Weekly Bulletin No. 46.) He said that the fact that all twelve Member States had now voted in favour of the LEP Project should be considered as a great success, especially in view of the very difficult economic situation in Europe.

The Executive Board then approved Guidelines for Central Workshops Services without Invoicing and approved the appointment of H. Horisberger (for Accelerators), G. Plass (for LEP) and Manfred Schmitt (for Research) as members of the Comité de Gestion.

The Executive Board continued its discussion on the 1982 Staff Review, in particular on promotion numbers, and it approved the general guidelines for the Review. Full details are given in this issue of the Bulletin.

The Director-General mentioned that he had recently an exchange of letters with the President of the National Portuguese Institute for Scientific Research, which gave a formal basis for the development of the scientific collaboration between CERN and Portugal.

Tuesday 24 November

CERN PARTICLE PHYSICS SEMINAR

at 16.30 hrs - Auditorium *

'The hunting of the axion'

by A. Zehnder / Lab. für Kernphysik, ETH Zürich

The axion, a light, semiweakly interacting particle, was proposed to circumvent P and CP violation in QCD. Recent beam dump experiments have been interpreted as evidence for the existence of the axion. Subsequent searches for axions emitted in competition with specific nuclear gamma transitions showed, however, NO evidence for axions. These experiments, done with a ¹³⁷Cs-source and at the Gösigen power reactor, as well as other axion experiments, will be discussed.

* : Those attending this seminar are cordially invited to the Salle des Pas Perdus (just outside the Council Chamber) at 16.00 hrs to meet the speaker and for informal discussions. Tea and coffee will be provided.