

Rafales sur le CERN!

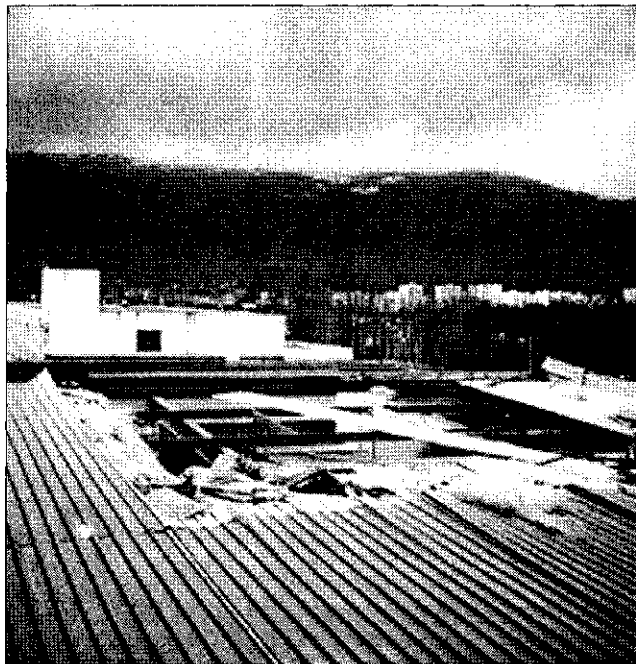
Les tôles du toit du bâtiment 192 du site de Meyrin se sont envolées, jeudi dernier, sous l'effet de fortes rafales de vent allant à plus de 150km/heure.



Les pompiers du CERN, aidés de leurs collègues de Saint-Genis, ont dû intervenir très rapidement pour bloquer la route Schrodinger où se trouvaient des parties du toit. Afin d'écarter tout danger, ils ont découpé les tôles restantes sur le toit à la tronçonneuse!

Gusts of wind at CERN

Last Thursday, the roof sheeting of Building 192 was blown off in the wind, which was gusting at over 150 km/h. The CERN firemen, assisted by their St-Genis



colleagues, had to take swift action to seal off Schrodinger Road where parts of the debris had fallen. To avert any danger, they cut off the remaining sections of sheeting by chain saw.

COMMUNICATIONS OFFICIELLES

OFFICIAL NEWS

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

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

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

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

Original : anglais

COMITE DE CONCERTATION PERMANENT REUNION ORDINAIRE DU 12 FEVRIER 1997

Version française du texte paru dans le Bulletin no. 8/97

La réunion a été principalement consacrée à discuter de la suite à donner aux décisions du Comité des finances et du Conseil en décembre 1996, de la préparation de la prochaine réunion du TREF le 27 février et d'un rapport du Comité de surveillance pour l'assurance maladie du CERN sur la question de l'assurance dépendance.

1. Réduction de la rémunération effectivement perçue en échange de temps libre à prendre ultérieurement

• Élément obligatoire pour 1997

Le Président a annoncé que la Direction avait reçu de nombreuses demandes de renseignements à la suite de la lettre envoyée par l'Association du personnel aux membres du personnel concernant l'application du prélèvement de crise et qu'il souhaitait exposer la situation telle qu'elle se présentait réellement.

Il a confirmé que le prélèvement et le congé spécial épargné accordé en compensation sont applicables à tous les titulaires, boursiers et attachés payés, à l'exception des cas où cela se révèle impossible, soit parce que la personne ne reçoit pas de rémunération, soit parce qu'elle est déjà en congé et par conséquent ne pourrait pas bénéficier de la compensation prévue. Ces

cas exceptionnels se limitent au congé de maladie de longue durée lorsque la rémunération a déjà été réduite à zéro, au congé spécial à 100% pendant la période de préavis, au congé spécial selon la Circulaire administrative n° 22 (anciens travailleurs postés) et aux départs en janvier 1997 pour lesquels des mesures transitoires sont applicables.

Communication de la Direction

Les exceptions mentionnées ci-dessus seront restreintes conformément à la discussion du Comité de management le 13 février 1997 (cf. le communiqué du Comité de management dans ce même Bulletin).

L'Association du personnel s'est bornée pour tout commentaire à répéter sa ferme opposition au prélèvement de crise mais a estimé que, si un tel prélèvement était appliqué, il devrait alors, par souci d'égalité de traitement, l'être à tout le personnel recevant un traitement de l'Organisation.

Le Président a également confirmé que le congé spécial épargné ne serait pas compensé financièrement, sauf dans des cas exceptionnels comme le décès ou l'incapacité permanente du membre du personnel ou, sur justification du Chef de division concerné, en cas d'extinction du contrat - mesure qui serait appliquée strictement par le Directoire.

L'Association du personnel a répondu que laisser ouverte la possibilité de compensation sur justification du Chef de division pourrait conduire à des irrégularités.

- **Programme volontaire de congé spécial épargné**

La procédure d'application a été rédigée; elle sera bientôt distribuée à tous les membres du personnel, boursiers et attachés payés et annoncée dans la section Communications officielles du Bulletin hebdomadaire.

2. Caisse d'assurance maladie

- **Cotisations à la Caisse d'assurance maladie**

Le Comité a pris note de l'état d'avancement de la mise en oeuvre des mesures relatives aux cotisations des conjoints percevant un revenu et des membres du personnel à temps partiel et est convenu que celle-ci devra peut-être s'étendre sur la période allant du 1^{er} mars au 1^{er} mai 1997.

- **L'assurance dépendance**

Le Comité a pris note du rapport sur ce sujet du Comité de surveillance de l'assurance maladie du CERN (CHISB), qui concerne les soins fournis aux personnes souffrant, sur une longue période, d'une maladie physique ou mentale les empêchant d'accomplir les gestes essentiels de la vie quotidienne. Le Comité est convenu des directives nécessaires pour une étude plus détaillée du sujet par le CHISB.

- **Composition du CHISB**

La Direction confirmera cette semaine la nomination de ses représentants au CHISB. Le CCP a transmis ses remerciements et sa reconnaissance pour la participation active de H.W. Atherton, dont le mandat de membre du CHISB est arrivé à son terme en décembre 1996.

3. Programme de retraite progressive

Le CCP a discuté d'un projet de procédure d'application et d'une liste de questions en suspens établie par le Sous-groupe chargé de ce sujet. Un accord a été atteint sur le cadre général du programme, sous réserve d'une discussion plus approfondie de quelques points en suspens et des estimations de coûts. La discussion de cette question se poursuivra à la prochaine séance du CCP le 20 février, où sera examiné un projet de document pour le Conseil.

4. Caisse de pensions

- **Suivi du rapport sur la garantie des pensions du personnel du CERN en cas de dissolution de l'Organisation**

Conformément à la décision prise par le Conseil en décembre dernier, un certain nombre de points nécessitent une étude plus approfondie. Le CCP est convenu de commencer par la question du retrait d'un Etat membre pendant l'existence de l'Organisation et de ses conséquences pour la Caisse de pensions. Cette question sera soulevée au TREF le 27 février, en même temps que des questions de procédure y relatives.

- **Etude actuarielle – Commentaires de la Direction**

Le Président a annoncé qu'un document serait bientôt présenté par la Direction sur ce sujet, qui figure sur le projet d'ordre du jour de la prochaine réunion du TREF. Il a récapitulé les conclusions de la Direction concernant le principe de la compensation à la Caisse de pensions due à la réduction des effectifs, sous réserve d'un examen plus approfondi de certaines données et de la forme d'une telle compensation. Concernant la compensation due aux départs anticipés, la question est plus complexe et soulève des problèmes plus difficiles au stade actuel. L'Association du personnel a exprimé son opposition au point de vue de la Direction sur ce dernier point et à la façon actuelle peu satisfaisante de traiter ce sujet important. Après en avoir débattu quelque temps, le Comité est convenu de reprendre la discussion de ce point à sa prochaine séance.

5. Etude interne de la structure des traitements et des carrières

La Direction présentera un document sur les principes et le champ de cette étude, qui sera discuté à la prochaine séance du CCP.

La prochaine séance du CCP se tiendra le 20 février 1997.

COMITE DE MANAGEMENT REUNION DU 13 FEVRIER 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'une brève session du Conseil était également prévue, aux fins d'approbation des modalités du programme de retraite progressive.

Questions concernant les Etats non-membres

Le Directeur a indiqué que l'accord de coopération avec les Etats-Unis d'Amérique et ses deux protocoles additionnels, qui prévoient une contribution totale au projet LHC (machine et détecteurs) de 530 MUSD, ont maintenant été paraphés par les parties concernées (CERN, Département de l'énergie et Fondation nationale pour la science des Etats-Unis d'Amérique). Sous réserve de ratification par le Congrès et d'approbation par le Conseil national de la science, une cérémonie spéciale sera organisée à Washington dans le courant de l'été pour la signature définitive de l'accord de coopération.

Egalité des chances au CERN

La déléguée à l'égalité des chances, S. Datta-Cockerill, a présenté un memorandum relatif à la nécessité de poursuivre l'action en faveur de l'égalité des chances au CERN, notamment en cherchant à assurer une répartition par sexe aussi équilibrée que possible des candidats présélectionnés par les comités de sélection et des membres de ces derniers et en encourageant les superviseurs à inciter les femmes talentueuses à suivre une formation au management et à faire en sorte qu'elles puissent par la suite mettre celle-ci en pratique. C'est pourquoi les Services éducatifs ont mis en place une nouvelle série de cours dont un séminaire en particulier – "Préparez-vous à animer et gérer une équipe au CERN" (Programme de formation 1996-1997, p. 46) – est conçu comme point de départ pour le développement systématique des carrières des jeunes cadres.

Présentant des statistiques concernant le recrutement au cours des dernières années (1994-1996) et le personnel remplissant des fonctions de supervision en janvier 1997, elle a fait observer que si, à l'évidence, la politique en faveur de l'égalité des chances a une incidence appréciable au niveau de la sélection en vue du recrutement, les statistiques portant sur les nominations internes à des postes de supervision révèlent un déséquilibre beaucoup plus marqué au bénéfice du personnel masculin. On est donc fondé à penser que, s'il est nécessaire d'accroître le recrutement de femmes possédant les qualités professionnelles et des aptitudes potentielles à la direction d'une équipe leur permettant d'occuper des postes de supervision et des fonctions comportant des responsabilités managériales à un stade ultérieur de leur carrière au CERN, il conviendrait également d'étudier les moyens d'une évaluation multiple des aptitudes au management. Insistant sur la nécessité pour la Direction de réaffirmer publiquement son engagements en faveur de l'égalité des chances et soulignant la plus-value qu'un meilleur équilibre des sexes pourrait apporter à l'environnement professionnel, elle invite les chefs de division à informer les membres de leur personnel des diverses mesures actuellement envisagées pour favoriser l'égalité des chances au CERN et à les encourager à prendre contact directement avec elle s'ils souhaitent contribuer de quelque manière à cet effort. Résumant les principales

MANAGEMENT BOARD MEETING OF 13 FEBRUARY 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 purposes of approving the arrangements for the progressive retirement programme.

Non-Member State Matters

The Director General reported that the Co-operation Agreement with the United States and two accompanying Protocols, providing for an overall contribution to the LHC project (machine and detectors) of US\$ 530M, had now been initialled by the parties concerned (CERN, the US Department of Energy and the National Science Foundation). Subject to a positive reception by Congress and the approval by the National Science Board, a special ceremony would be arranged in Washington during the summer for the final signature of the Co-operation Agreement.

Equal opportunities at CERN

The Equal Opportunities Officer, S. Datta-Cockerill, presented a memorandum concerning the need for further action with regard to equal opportunities at CERN, particularly in the areas of seeking as balanced a gender distribution as possible in candidates shortlisted for selection boards and in the composition of the selection boards themselves and in encouraging supervisors to ensure that talented women were identified for training in management skills and subsequently given opportunities to put them into practice. In the latter regard, a new series of management courses had been introduced by the Education Services, of which one seminar in particular – "Preparation for running and managing a team at CERN" (Training Brochure, Page 46) – was designed as a starting point for systematic development of the careers of younger professional staff.

Presenting statistics on recruitment in recent years (1994-1996) and on staff occupying supervisory positions as at January 1997, she observed that while there was evidence that the equal opportunities policy was having a significant impact at recruitment selection level, the statistics on internal appointments to supervisory positions as at January 1997 showed a much more substantial imbalance in favour of male staff. That suggested that while there was a need for increased recruitment of women with the professional qualities and leadership potential to occupy supervisory posts and positions of managerial responsibility at a later stage in their careers at CERN, it would also be appropriate to explore ways of allowing for multiple assessment of managerial potential. Emphasizing the need for the Management publicly to reaffirm its commitment to equal opportunities and underlining the added value that gender differences could bring to the professional environment, she invited Division Leaders to inform their staff of the various steps currently envisaged to promote equal opportunities at CERN and to encourage them to contact her directly if they wished to contribute to those efforts in any way. Summarising the report's main recommendations, she further invited the Management to examine other areas for possible action, namely:

- promoting a positive attitude towards overcoming the difficulties of balancing conflicting responsibilities at

recommandations du rapport, elle invite en outre la Direction à examiner d'autres mesures possibles, à savoir:

- favoriser une attitude positive en vue de surmonter la difficulté d'harmoniser les responsabilités familiales et professionnelles antagoniques qui risqueraient, sinon, de désavantager le personnel féminin en particulier;
- étudier l'incidence de la discrimination et du harcèlement liés au sexe au CERN et la nécessité d'élaborer des mesures propres à régler ces cas;
- mettre en œuvre des programmes visant à sensibiliser le personnel de tout niveau aux éventuels problèmes dans ces domaines;
- soutenir par tous autres moyens le principe de l'égalité des chances et en faire une partie intégrante de la culture du CERN.

Le Comité de management a réaffirmé son fort attachement à l'égalité des chances au CERN et fait sienne l'opinion selon laquelle des mesures visant à corriger les déséquilibres actuels seraient plus appropriées pour régler à la base les différents problèmes que la discrimination positive. Le Comité a également convenu qu'il était nécessaire de poursuivre la réflexion, en liaison avec la Division du personnel, sur les recommandations présentées, en vue de dresser une liste de mesures et qu'il serait opportun de recevoir un rapport d'activité annuel sur l'égalité des chances au CERN.

Réunion du 12 février 1997 du Comité de concertation permanent

Le Directeur de l'Administration, M. Robin, indique que les principaux points à l'ordre du jour de la réunion de février du CCP étaient les suivants: l'avancement de la procédure de mise en application de la réduction de la rémunération effectivement perçue compensée par du congé, la poursuite de la discussion sur la mise en œuvre des dispositions concernant la couverture d'assurance maladie des conjoints exerçant une activité rémunérée et du personnel travaillant à temps partiel, l'examen du projet de procédure de mise en application du programme de retraite progressive, un premier échange de vues sur l'étude interne de la structure des traitements et celle des carrières et sur la suite à donner à l'approbation par le Conseil, en décembre 1996, des recommandations du rapport du Groupe spécial sur la réintégration concernant la garantie des pensions du personnel du CERN en cas de dissolution de l'Organisation et enfin un rapport du Comité de surveillance pour l'assurance maladie du CERN (CHISB) sur l'assurance dépendance.¹

Réduction de la rémunération effectivement perçue compensée par du congé à prendre ultérieurement Volet obligatoire en 1997 et programme volontaire de congé spécial épargné

Le chef de la Division du personnel, B. Angerth, a présenté au Comité de management le projet de procédure de mise en œuvre, proposée pour 1997, du volet obligatoire du programme de réduction de la rémunération effectivement perçue compensée par du congé à prendre ultérieurement et du programme volontaire de congé spécial épargné; il a aussi annoncé qu'une fois définitivement arrêtée, la procédure sera portée à la connaissance de l'ensemble du personnel titulaire, des boursiers et des attachés payés, conformément aux décisions prises par le Conseil en décembre 1996 et comme indiqué dans la lettre du Directeur général en date du 16 janvier 1997.

En conclusion de la discussion, il a été convenu de limiter les exceptions aux cas où la compensation est impossible et de n'autoriser aucun paiement au lieu de la compensation, sauf en cas de décès et d'incapacité.

home and at work which might otherwise put women staff in particular at a disadvantage;

- investigating the incidence of gender-based discrimination or harassment at CERN and the need to develop any specific policy for dealing with such cases;
- implementing programmes to sensitise staff at all levels to potential problems in these areas;
- other measures to promote the principle of equal opportunities and make it an integral part of the CERN culture.

The Management Board reaffirmed its strong commitment to equal opportunities at CERN, endorsing the view that corrective action to redress the current imbalances would be the appropriate fundamental approach to tackling the various issues rather than positive discrimination measures. The Board agreed that further reflection was needed, in association with PE Division, on the recommendations put forward with a view to drawing up an action list. It was also agreed that it would be appropriate to receive an annual progress report on equal opportunities at CERN.

Meeting of the Standing Concertation Committee of 12 February 1997

The Director of Administration, M. Robin, reported that the main items on the agenda of the SCC's February meeting had been the status of the implementation procedure for the reduction in take-home pay against time off, further discussion on the implementation arrangements relating to the health insurance cover of gainfully employed spouses and part-time staff, examination of the draft implementation procedure for the progressive retirement programme, a preliminary discussion on the internal study of the salary structure and career structure and of the follow-up to the Council's December 1996 approval of the recommendations of the report of the Task Force on Re-integration concerning guarantees for the pensions of the CERN personnel in the event of dissolution of the Organization, and a report by the CERN Health Insurance Supervisory Board (CHISB) on long-term care.¹

Reduction in take-home pay against time off at a later stage Obligatory component for 1997 and voluntary programme of special saved leave

The Leader of Personnel Division, B. Angerth, presented to the Management Board the proposed draft implementation procedures for the obligatory 1997 component of the programme of reductions in take-home pay against time off at a later stage and the voluntary programme of special saved leave and announced that, once finalised, the procedure would be distributed to all staff members, fellows and paid associates in accordance with the Council's decisions in December 1996 and as indicated in the Director-General's letter of 16 January 1997.

The conclusion from the discussion was to restrict the exceptions to those cases where the compensation is impossible to grant and not allow any payment in lieu of the compensation except in the event of death or incapacity.

Indefinite Contract Review for 1997— Professional Categories 2-5

The Management Board endorsed the procedures for the 1997 indefinite contract review applicable to professional categories 2 to 5 and noted that a text relating to the 1997 procedures would shortly be published in the Weekly Bulletin's Official News section.

Examen des contrats de durée indéterminée en 1997 – Catégories professionnelles 2-5

Le Comité de management a souscrit aux procédures de l'examen 1997 des contrats de durée indéterminée, applicables aux catégories professionnelles 2 à 5, et pris note qu'un texte y relatif sera publié prochainement dans les Communications officielles du Bulletin hebdomadaire.

Directives en matière d'avancement pour 1997

Il a été annoncé que, malgré la situation budgétaire difficile et l'étude interne prochaine du barème des traitements et du système d'avancement, à la suite des décisions prises par le Conseil en décembre 1996, il a été décidé d'assurer la continuité avec les années précédentes en conduisant l'exercice d'avancement 1997 selon les mêmes principes fondamentaux qu'en 1996.

Avancement du personnel supérieur en 1997 et TEACC 1997

Le Comité de management a été informé que les directives qu'appliqueront en 1997 le Comité pour l'avancement du personnel supérieur (SSAC)² et le Comité pour les carrières d'ingénieurs-techniciens et les carrières administratives (TEACC) seront identiques à celles de l'année passée. Le Comité de management a pris note que la composition du TEACC pour 1997 sera annoncée sous peu.

Groupe de travail sur l'examen de la politique et des procédures du CERN en matière d'achats

M. Robin a fait état de l'avancement de l'examen 1997 par le groupe de travail (WGRPPP) des trois premières années d'application des nouvelles politique et procédures du CERN en matière d'achats, en passant en revue les principaux sujets actuellement traités dans ce cadre. Le Président du WGRPPP présentera un rapport intérimaire au Comité des finances en mars et le groupe de travail entend soumettre son rapport final en juin.

Le chef de la Division SPL, R. Perin, a présenté la plus récente édition des procédures du CERN en matière d'achats.

Rapport sur l'énergie

P. Ciriani, Président du Comité de gestion de l'énergie³, a fait rapport sur l'utilisation des sources d'énergie (mazout, gaz, électricité et eau) au CERN, donnant des détails sur les niveaux de consommation globale et par secteur en 1996, les prévisions pour 1997 et les tarifs pratiqués par EDF et EOS. Il a également présenté une analyse de la consommation de base en période d'arrêt des machines par zone et type de consommateur, en soulignant la nécessité d'améliorer le calendrier des essais (par exemple en recherchant un compromis entre l'efficacité au redémarrage et les économies), évoqué les incidences de la future déréglementation du marché de l'électricité et examiné les moyens de réaliser des économies (comportement individuel, optimisation des calendriers d'exploitation en 1997 en fonction des périodes tarifaires, autres mesures et leur suivi par le Comité de gestion de l'énergie). Le Comité de management a débattu la teneur et les conséquences du rapport, approuvé les recommandations fondamentales du Comité de gestion de l'énergie et insisté une nouvelle fois sur la nécessaire vigilance à exercer en matière de détermination des domaines dans lesquels il est possible d'économiser tout en maintenant le programme à son niveau optimal (calendriers d'exploitation, optimisation des essais en vue du redémarrage, etc.) et de comportement individuel (extinction des lumières, etc.).

Advancement guidelines for 1997

It was announced that, despite the difficult budgetary situation and the forthcoming internal study of the salary grid and the advancement system following the December 1996 Council decisions, it had been decided to maintain continuity with previous years by conducting the advancement exercise in 1997 on the basis of the same fundamental considerations as in 1996.

Senior Staff Advancement for 1997 and TEACC 1997

The Management Board was informed that the guidelines for 1997 for the Senior Staff Advancement Committee (SSAC)² and the Technical Engineers and Administrative Careers Committee (TEACC) would be the same as for the previous year. The Management Board took note that the composition of TEACC for 1997 would be announced shortly.

Working Group on the Review of CERN Purchasing Policy and Procedures

M. Robin reported on progress towards completion of the 1997 review by the Working Group (WGRPPP) of the first three-year implementation phase of the new CERN purchasing policy and procedures, reviewing the main items currently being addressed in that framework. The Chairman of the WGRPPP would submit an interim report to the Finance Committee in March and the Working Group aimed to submit its final report in June.

The Leader of SPL Division, R. Perin, introduced the latest edition of the CERN Purchasing Procedures.

Energy Report

P. Ciriani, Chairman of the Energy Management Panel³, presented a report on the use of sources of energy (fuel oil, gas, electricity and water) at CERN, giving details of overall consumption levels in 1996 and by sector, the forecasts for 1997 and the EDF and EOS tariffs. In his report he also presented an analysis of the base-load consumption in shutdown conditions by area and type of consumer, underlining the need for improving test scheduling (i.e. by seeking a compromise between start-up efficiency and savings), addressed the implications of future market deregulation in the field of electricity and examined approaches to cost saving (individual behaviour, optimisation of the 1997 running schedules in the light of tariff periods and further action and follow-up by the Energy Management Panel). The Management Board discussed the contents and implications of the report, endorsed the EMP's basic recommendations and re-emphasized the need for vigilance in identifying areas for potential cost-saving measures at programme optimisation level (running schedules, optimisation of start-up tests, etc.) and in terms of personal behaviour (switching off lights, etc., to save power).

Global System for Mobile Communications (GSM) versus the paging system

The Management Board heard a short presentation by P. Ciriani on the relative merits of GSM and the paging system. After some discussion, the Board recognised the need for a CERN-wide decision on the way forward that took account of the increased communications requirements of the LHC project.

Système mondial de communication mobile (GSM) contre système de recherche de personnes

Le Comité de management a entendu un bref exposé de P. Ciriani sur les avantages relatifs du système GSM et du système de recherche de personnes. Après discussion, le Comité a admis la nécessité d'une décision pour l'avenir applicable à l'ensemble du CERN, compte tenu des besoins croissants en matière de communications pour le projet LHC.

Véhicules du CERN

Le Directeur de la recherche et Directeur technique, H. Wenninger, a présenté une proposition concernant les véhicules du CERN en vue de réaliser des économies grâce à la création de parcs automobiles divisionnaires et au retrait de tous les véhicules comptant un faible kilométrage annuel en 1996. Le Comité de management, après un assez long échange de vues, a insisté une nouvelle fois sur la nécessité de veiller à ce que les véhicules du CERN soient utilisés uniquement pour des raisons de service. Il a également été admis que des mesures d'incitation supplémentaires étaient nécessaires pour limiter dans toute la mesure du possible l'utilisation des véhicules et réduire autant que faire se peut les parcs automobiles divisionnaires. Le Directoire reviendra sur ce sujet à sa prochaine réunion et des mesures concrètes seront proposées au Comité de management à sa réunion de mars.

Réunion de l'ICFA au SLAC

Faisant rapport sur les discussions qui ont eu lieu lors de la récente réunion de l'ICFA au Centre du collisionneur linéaire de Stanford, le Directeur général a informé le Comité de management que l'ICFA s'est vivement félicité, dans une déclaration, de la décision prise par le Conseil en décembre 1996 de mener à bien le LHC en une seule étape d'ici 2005 et de la participation prévue d'Etats non-membres à la construction de l'accélérateurs ainsi que des détecteurs.

CERN cars

The Research and Technical Director, H. Wenninger, presented a proposal concerning CERN cars with a view to achieving cost savings, entailing the introduction of divisional car pools and the withdrawal from use of all cars with low annual mileage in 1996. The Management Board discussed the matter at some length and re-emphasised the need to ensure that CERN cars were used solely for duty purposes. It was also recognised that further incentives were needed to limit use of cars to the minimum necessary and reduce the size of divisional car fleets wherever possible. The Directorate would re-examine the matter at its coming meeting and proposals for the introduction of specific measures would be put before the Management Board at its March meeting.

ICFA meeting at SLAC

Reporting on the discussions at ICFA's recent meeting at the Stanford Linear Collider Center, the Director-General informed the Management Board that ICFA had made a strong statement welcoming the Council's December 1996 decision on the single-stage completion of LHC by 2005 and the scheduled involvement of non-Member States in the construction of the accelerator as well as the detectors.

-
- 1) Voir Bulletin de la semaine passée No 8/97
 - 2) Composition: H.-J. Hilke (Président), J. Ellis et C. Bovet
 - 3) Composition (ès qualités) du Comité de gestion de l'énergie: P. Ciriani (Président et responsable du budget), G. Fernquist (chef du groupe Electricité), P. Wells (coordonateur du LEP), E. Tsismelis (coordonateur du PS/SPS), D. Forkel-Wirth (coordonateur d'ISOLDE), J. Boillot (responsable MCR), A. Faugier and B. Chauchaix (responsables PCR) et H. Laeger (responsable TCR).

-
- 1) See report in last week's Bulletin No 8/97
 - 2) Composition: H.-J. Hilke (Chairman), J. Ellis and C. Bovet
 - 3) Composition of the EMP (Ex-officio membership): P. Ciriani (Chairman and responsible for the budget), G. Fernquist (Electricity group leader), P. Wells (LEP co-ordinator), E. Tsismelis (PS/SPS co-ordinator), D. Forkel-Wirth (ISOLDE co-ordinator), J. Boillot (MCR person responsible), A. Faugier and B. Chauchaix (PCR persons responsible) and H. Laeger (TCR person responsible).

**JOURS FÉRIÉS EN 1997 ET
FERMETURE DE FIN D'ANNÉE 1997/1998**
(Application des Articles R II 4.33 et R II 4.34 du
Règlement du Personnel)

Jours fériés en 1997
(s'ajoutant aux jours fériés de fin d'année)

- vendredi 28 mars (vendredi saint)
- lundi 31 mars (lundi de Pâques)
- jeudi 1^{er} mai
- jeudi 8 mai (Ascension)
- lundi 19 mai (lundi de Pentecôte)
- jeudi 11 septembre (Jêune genevois)

**Fermeture annuelle du domaine de l'Organisation et
jour de congé spécial accordé par le Directeur général**

Le Laboratoire sera fermé du samedi 20 décembre 1997
au dimanche 4 janvier 1998 inclus (sans déduction de congé
annuel). Le premier jour ouvrable de la nouvelle année sera
le lundi 5 janvier 1998.

Division du Personnel
Tél. 74128

**OFFICIAL HOLIDAYS IN 1997 AND
END-OF-YEAR CLOSURE 1997/1998**
(Application of Articles R II 4.33 and R II 4.34 of
the Staff Regulations)

Official holidays in 1997
(in addition to the end-of-year holidays)

- Friday 28 March (Good Friday)
- Monday 31 March (Easter Monday)
- Thursday 1 May
- Thursday 8 May (Ascension Day)
- Monday 19 May (Whit Monday)
- Thursday 11 September ("Jêune genevois")

**Annual closure of the site of the Organization and
day of special leave granted by the Director-General**

The Laboratory will be closed from Saturday 20 Decem-
ber 1997 to Sunday 4 January 1998 inclusive (without
deduction of annual leave). The first working day in the
New Year will be Monday 5 January 1998.

Personnel Division
Tel. 74128

SEMINARS SEMINAIRES

Pour de plus amples informations, prière de consulter
For full information on these seminars, please see
<http://www.was.cern.ch/Bulletin/Seminars/current.html>

Monday 24 February

PPE SEMINAR

at 16.30 hrs – Auditorium*

New Approaches to Semileptonic B Decay and Other Subjects from CLEO

by Kenneth BLOOM / Cornell University, USA

Exclusive semileptonic B-meson decays provide information
on fundamental parameters of the Standard Model, and on
the nature of meson decay dynamics. I present branching
fraction and form factor measurements for the pseudoscalar-
to-pseudoscalar decay $B \rightarrow D\ell\nu$ using data taken with the
CLEO detector at the Cornell Electron Storage Ring (CESR).
These measurements take advantage of the hermeticity of
the detector to reconstruct the four-momentum of the
neutrino through a measurement of the missing momentum
and energy in each event. I will also briefly discuss the
status of CLEO's new silicon vertex detector.

*Tea & coffee will be served at 16.00 hrs.

Tuesday 25 & Wednesday 26 February

PIMMS INFORMAL PRESENTATION AND DISCUSSION

Tues. 25 : 09.30-17.00 hrs – LHC Auditorium, bldg 30 (7th fl.)

Wed. 26 : 09.30-12.00 hrs – LHC Auditorium, bldg 30 (7th fl.)

The PIMMS Study Group has been working for just over a
year to design a synchrotron for cancer therapy.

The first-draft design will be presented and time will be left
for discussion.

All persons are welcome.

Organiser : P.J. Bryant / PS.

Tuesday 25 February

CERN PARTICLE PHYSICS SEMINAR

14.00-16.00 hrs* – Auditorium

Special seminar on physics results from the LEP run at 172 GeV

by Marco PIERI / L3, Sachio KOMAMIYA / OPAL,
Glen COWAN / ALEPH & François RICHARD /
DELPHI

*Please note unusual time.