

COMMUNICATIONS **OFFICIELLES**

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

OFFICIAL NEWS

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

REUNION D'INFORMATION

Nous invitons les membres du personnel du CERN à une réunion d'information générale qui se tiendra dans l'amphithéâtre le VEN-DREDI 7 MARS 1980 à 14h.30.

Cette réunion aura pour thème principal la mise en application des recommandations formulées par le Groupe de travail RESCO et approuvées par le Conseil et le Comité des Finances. L'interprétation simultanée en français et en anglais sera assurée dans l'Amphithéâtre; les exposés seront retransmis en circuit fermé de télévision, sans interprétation, dans la Salle du Conseil et les amphithéâtres des ISR et du SPS.

Seuls les membres du personnel du CERN sont invités à cette réunion.

J.B. Adams
Directeur général
Exécutif

L. Van Hove
Directeur général
de la Recherche

INFORMATION MEETING

We would like to invite the members of the CERN personnel to an information meeting which will be held in the Auditorium on FRIDAY, 7 MARCH 1980 at 14.30 hours.

The main topic of this meeting will be the implementation of the RESCO recommendations as approved by Council and the Finance Committee. Simultaneous translation will be available in French and English in the Auditorium and closed-circuit television transmission of the meeting, without translation, will be available in the Council Chamber, the ISR and the SPS Auditoriums.

Only members of the CERN personnel are invited to this meeting.

J.B. Adams
Executive
Director-General

L. Van Hove
Research
Director-General

COMMISSION EXECUTIVE:

RESUME DES DISCUSSIONS

A sa soixante-quatrième réunion, le 7 février 1980, la Commission exécutive a poursuivi son débat sur l'Examen du personnel et des postes en 1980 et, avec certaines réserves de l'Association du personnel, elle a approuvé un document contenant les directives générales à suivre pour cet Examen ainsi que les tableaux des effectifs à promouvoir, qui font apparaître certaines augmentations pour 1980. Destinés à être appliqués par les Comités interdivisionnaires et les Divisions, ces textes paraîtront dans le Bulletin hebdomadaire N° 9/80.

La Commission a ensuite examiné les demandes, présentées par les Divisions, d'octroi de crédits sur la Réserve financière de la Direction générale et elle a établi un ordre de priorité étant entendu qu'elle considérera en temps voulu chacun des projets d'équipement non encore approuvés auxquels sont provisoirement alloués des crédits.

La Commission a encore débattu des requêtes, présentées par les Divisions, d'attribution de postes sur ce qui est aussi appelé la Réserve de la Direction générale et elle a attribué neuf de ces postes, pour lesquels on peut désormais commencer à recruter.

Dans sa séance de relevée, la Commission a d'abord examiné et approuvé des documents sur la mise en œuvre des recommandations du RESCO et sur l'indemnité de non-résidence, qui seront soumis au Comité des Finances lors de sa réunion du 28 février 1980. Elle a ensuite examiné la façon de poursuivre les travaux sur les problèmes que posent les pensions, notamment les relèvements de leurs montants pour atténuer les effets de la fiscalité, le financement de pareilles améliorations et les garanties en cas de dissolution de l'Organisation. Il a été convenu de créer à cet effet un groupe d'étude qui rendra compte à la Commission en juin 1980 au plus tard. M. W. Schuler, Actuaire conseil de la Caisse d'Assurances du personnel, sera invité à assister à ses réunions en qualité d'expert.

Examinant brièvement la question du CERN et des Organisations coordonnées, la Commission exécutive a convenu qu'un membre du personnel supérieur serait désigné pour approfondir la matière et, en particulier, pour étudier les avantages, inconvénients et risques d'une adhésion du CERN aux Organisations coordonnées et pour en faire rapport.

La Commission a noté la composition et le mandat de la Commission des Utilisateurs du Traitement des Données administratives (TDA).

Enfin, la Commission a étudié les résultats de la rencontre, le 10 janvier 1980, entre les Directeurs généraux et le personnel supérieur.

CONGE ANNUEL

Il est rappelé aux membres du personnel que, selon l'Article R II 4.08 du Règlement du Personnel, un maximum de 30 jours de congé annuel peut être reporté sur l'année de congé suivante, qui commence le 1er avril. Les absences durant les vacances de Pâques pourront être déduites du décompte de congé pour 1979/1980.

Division du Personnel
Tél. : 3238

ANNUAL LEAVES

Members of the personnel are reminded that, in accordance with Article R II 4.08 of the Staff Regulations, not more than 30 days of annual leave may be carried forward to the following leave year, which starts on 1st April. Absences during the Easter holidays may be charged against the 1979/1980 entitlement.

Personnel Division
Tel.: 3238

INAUGURATION DE STELLA

Une cérémonie marquant le démarrage de STELLA (expérience de communications par satellite entre laboratoires) se tiendra au CERN le jeudi 6 mars à 12h00 dans la salle du Conseil (retransmission en circuit fermé TV dans l'Amphithéâtre). Le professeur L. Van Hove, directeur général de la recherche au CERN, prononcera l'allocution d'ouverture qui sera suivie par des exposés de MM. F. Braun (directeur général du Marché intérieur et des Affaires industrielles auprès de la Communauté économique européenne) et R. Gibson (directeur général de l'Agence spatiale européenne). Ces discours seront donnés en anglais et la cérémonie est ouverte aux membres du personnel du CERN.

STELLA CEREMONY

On Thursday 6 March at 12.00 hours in the Council Chamber (with closed circuit TV transmission to the Main Auditorium) a ceremony will be held to mark the start-up of the STELLA Satellite Transmission Project. Professor L. Van Hove will give an opening address, followed by speeches by M. F. Braun (CEE Director General, Marché intérieur et Affaires industrielles) and M. R. Gibson (Director General European Space Agency). The ceremony will be in English and is open to CERN staff.

CERN STAFF REVIEW 1980

I. GENERAL GUIDELINES

- Indefinite Appointments

The age and service time criteria remain the same as in previous years.

- Advancement

1. Advancement from a job grade to the next higher grade is possible, subject to functional assignment and personal ability, after a stay in the lower grade of at least three years;
2. Advancement to a career (seniority) grade is possible, subject to age, performance and service time criteria, from grades 2 and 3 only;
3. Advancement from the entrance grade of a job is possible, subject to satisfactory progress on the part of the staff member.

Staff recruited on one of the following entrance grades (or to 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 other restriction, once only. Further promotions will be subject to normal advancement guidelines. Such cases need not be submitted to panels, but must be agreed in accordance with the normal job classification and divisional promotion procedure.

Entrance grades

Category 1	:	9	(University degree)
" 2	:	8	(" ")
" 3	:	6	(HNC/BTS)
		5	(ONC/BT)
" 4	:	4	(Skilled)
" 5a	:	8	(University degree)
" 5b	:	6	(HNC/BTS)
		5	(ONC/BT)
" 5c	:	4	(Skilled)

4. Advancement following an internal transfer to a post classified and published in a higher grade, which has involved a substantial change in assignment and the possession of higher qualifications which justify a change in professional category, 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 as the time promotion is proposed.

II. PROMOTION NUMBERS

Each division and panel will have a number of advancement possibilities, which will be broadly in line with those already foreseen as part of the 3-year advancement forecast now being implemented. Greater flexibility will be achieved by no longer subjecting the proposals defined above in I. 3. and 4. to a 3-year maximum time restriction, and by removing the strict percentage quota per grade. In future, agreed promotion numbers for non-panel divisional promotions may be allocated to any grade within the boundaries of each professional category according to the performance and priorities of the candidates concerned. To ensure an equitable overall distribution of promotions within the Organization advancement numbers will not, however, be transferable from one professional category to another. Each professional group will therefore retain a balanced share of the available promotion possibilities.

Table 1 - PANEL PROMOTION NUMBERS 1980

Panel		Grades					Total
		6->7	7->8	8->9	9->10	10->11	
I	present				2	3	5
	proposed				2	3	5
II	present				14	13	27
	proposed				14	20	34
III	present			7	1		8
	proposed			10	1		11
IV	present	4.5					4.5
	proposed	*9					9
Va	present				3.5	2.5	6
	proposed				3.5	2.5	6
Vb	present			1			1
	proposed			1			1
Vc	present	0					0
	proposed	1					1
Totals							
present		4.5		8	20.5	18.5	51.5
proposed		10		11	20.5	25.5	67

* In addition to this figure the panel can also consider approximately 2 cases of mechanics in SB Division in jobcode 405.

TABLE 2 - NON-PANEL PROMOTION NUMBERS 1980

Division		Categories						Total
		1	2	3	4	5a	5b	
DG	present					0	1	1
	proposed					0	2	2
TH	present							0
	proposed							0
EP	present		0	5	8		1	16
	proposed		0	6	8		2	18
EF	present		0	5	3		2	10
	proposed		0	10	4		1	15
DD	present		1	3	2		2	10
	proposed		1	3	3		1	12
PS	present		0	9	3		1	13
	proposed		0	9	3		1	13
ISR	present		1	6	2		1	10
	proposed		0	7	4		1	12
SPS	present		1	9	4		0	14
	proposed		0	10	7		1	18
SB	present		0	5	12		1	18
	proposed		0	7	12		0	20
FI	present		0	0	2	1	3	9
	proposed		0	0	1	1	3	9
PE	present					1	1	6
	proposed					1	3	6
HS	present		0	2	3		1	6
	proposed		0	3	3		0	6
Totals								
present			3	44	39	2	14	113
proposed			1	55	45	2	15	131

III. ROLE OF PANELS

- Indefinite Appointments

Panel I

As in 1979 an exceptional procedure is considered appropriate in view of the low rate of indefinite appointments for codes 102/103 physicists. According to the policy and numbers laid down by the Directors-General, the Leaders of EP and TH Division will propose for consideration by the Panel staff members with fixed-term contracts, selected among those who are within their first four years of employment at CERN (including Fellowship periods). They may also propose for consideration by the Panel, as an exceptional measure, suitable research physicists who are not staff numbers at CERN, with a preference for younger ones. The Panel will make its recommendations to the Directors-General through the Executive Board.

Panels II - V

Will review all negative or pending proposals and recommend appropriate action to the Directors-General through the Executive Board.

- Advancement and changes of professional category

Promotion proposals, and proposals for a change in a professional category which have not already been approved by a duly constituted Selection Board and PE Division, will be reviewed as follows:

Panel I

Will look at all advancement proposals for staff in category I, due to the small numbers involved, unless the cases fall into one of the classes defined in I. 3.

Panel II

Will review all proposals and jobs involving a change of category into category 2. In addition, members will take part in the survey of all jobs in category 2 involving promotions:

from grades 9 to 10
and 10 to 11.

Panel III

Will review all proposals and jobs involving a change of category into category III. In addition, members will take part in the survey of all jobs in category 3 involving promotion:

from grades 8 to 9
and 9 to 10.

Panel IV

Will review all proposals and jobs involving a change of category into category IV. In addition, members will take part in the survey of all jobs in category 4 involving promotion

from grade 6 to 7.

Panel V

Will review all proposals and jobs involving a change of category within or into category 5. In addition, members will take part in the survey of all jobs in category 5 involving promotion:

from grades 6 to 7 (5c)
8 to 9 (5b)
9 to 10 (5b and 5a)
and 10 to 11 (5a).

The views of panel members are sought on the priority to be given to the candidate on an inter-divisional basis in order to attribute the agreed promotion numbers to the most deserving staff.

It is recognised that hierarchical and professional criteria will be taken into consideration in making these recommendations, but it is not expected that panel members will review proposed job grades once these have been agreed between divisions and the PE Division unless the panel has been explicitly requested to undertake an alignment study in a particular field

IV. EXCEPTIONAL PERFORMANCE AWARD

Such an award can be granted to 5% of the staff in grade 1 - 9 inclusive.

V. REVIEW DATES

No change is proposed in the present procedure.

I. DIRECTIVES GENERALES- Contrats de durée indéterminée

Les critères d'âge et d'ancienneté demeurent les mêmes que les années précédentes.

- Avancement

1. Un membre du personnel peut, après trois ans dans le grade du poste, être promu au grade immédiatement supérieur si les fonctions qui lui sont attribuées et ses aptitudes personnelles le justifient;
2. Seuls les membres du personnel des grades 2 et 3 peuvent être promus au grade de carrière (d'ancienneté), si l'âge, le travail fourni et la durée du service le justifient;
3. Un membre du personnel dont le grade est le grade d'entrée d'un emploi peut être promu sous réserve de progrès satisfaisants dans son travail.

Le personnel recruté à l'un des grades d'entrée ci-dessous (ou à un grade inférieur de la catégorie considérée) peut être promu une seule fois au grade immédiatement supérieur de l'emploi, à titre de promotion de grade d'entrée, sans aucune condition temporelle. Les promotions ultérieures obéiront aux directives ordinaires concernant l'avancement. Il n'y a pas lieu de soumettre aux Comités les cas de ce genre qui doivent toutefois 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	:	9	(Diplôme universitaire)
" 2	:	8	(" ")
" 3	:	6	(BTS/HNC)
		5	(BT/ONC)
" 4	:	4	(Qualification professionnelle)
" 5a	:	8	(Diplôme universitaire)
" 5b	:	6	(BTS/HNC)
		5	(BT/ONC)
" 5c	:	4	(Qualification professionnelle)

4. Un membre du personnel peut être promu six mois 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 que l'intéressé possède le niveau plus élevé de qualifications justifiant un changement de catégorie professionnelle. 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.

II. EFFECTIF DES PROMOTIONS

Chaque division et chaque Comité disposeront d'un certain nombre de possibilités d'avancement correspondant dans une large mesure à celles déjà prévues dans le cadre du plan triennal d'avancement maintenant en cours d'application. Les propositions définies en I. 3. et 4. ci-dessus ne seront plus soumises au délai maximum de trois ans et les quotas rigoureux en pourcentage par grade seront supprimés, ce qui permettra une plus grande souplesse. A l'avenir, n'importe quel grade pourra bénéficier, dans les limites de chaque catégorie professionnelle, du nombre de promotions hors-Comité approuvé pour chaque division, en fonction de la qualité des services et du rang de priorité des candidats intéressés. Pour assurer une répartition globale équitable des promotions au sein de l'Organisation il ne sera toutefois pas possible de transférer d'une catégorie professionnelle à une autre le nombre de promotions. Ainsi sera maintenu l'équilibre entre les possibilités de promotion offertes à chaque groupe professionnel.

TABLEAU 1 - NOMBRE DE PROMOTIONS RELEVANT DES COMITES EN 1980

COMITÉ		6→7	7→8	Grades 8→9	9→10	10→11	Total
I	actuel				2	3	5
	proposé				2	3	5
II	actuel				14	13	27
	proposé				14	20	34
III	actuel			7	1		8
	proposé			10	1		11
IV	actuel	4.5					4.5
	proposé	*9					9
Va	actuel				3.5	2.5	6
	proposé				3.5	2.5	6
Vb	actuel			1			1
	proposé			1			1
Vc	actuel	0					0
	proposé	1					1
TOTAL							
	actuel	4.5		8	20.5	18.5	51.5
	proposé	10		11	20.5	25.5	67

* Le Comité pourra examiner en plus environ deux cas de mécanicien de la Division SB dont le code d'emploi est 405.

TABLEAU 2 - NOMBRE DE PROMOTIONS HORS-COMITES EN 1980

Division		1	2	Catégories 3 4		5a	5b	5c	Total
DG	actuel					0	1	0	1
	proposé					0	2	0	2
TH	actuel								0
	proposé								0
EP	actuel		0	5	8		1	2	16
	proposé		0	6	8		2	2	18
EF	actuel		0	5	3		2	0	10
	proposé		0	10	4		1	0	15
DD	actuel		1	3	2		2	2	10
	proposé		1	3	3		1	4	12
PS	actuel		0	9	3		1	0	13
	proposé		0	9	3		1	0	13
ISR	actuel		1	6	2		1	0	10
	proposé		0	7	4		1	0	12
SPS	actuel		1	9	4		0	0	14
	proposé		0	10	7		1	0	18
SB	actuel		0	5	12		1	0	18
	proposé		0	7	12		0	1	20
FI	actuel		0	0	2	1	3	3	9
	proposé		0	0	1	1	3	4	9
PE	actuel					1	1	4	6
	proposé					1	3	2	6
HS	actuel		0	2	3		1	0	6
	proposé		0	3	3		0	0	6
Total									
	actuel		3	44	39	2	14	11	113
	proposé		1	55	45	2	15	13	131

III. ROLE DES COMITES

- Contrats de durée indéterminée

Comité I

Comme en 1979, il convient d'appliquer une procédure exceptionnelle en raison du faible pourcentage de contrats de durée indéterminée susceptibles d'être attribués aux physiciens dont le code d'emploi est 102/103. Conformément à la politique et aux effectifs fixés par les Directeurs généraux, les Chefs des Divisions EP et TH soumettront à l'examen du Comité les cas des titulaires ayant un contrat de durée déterminée et choisis parmi ceux qui n'ont pas achevé leurs quatre premières années de service au CERN (y compris le temps passé en qualité de boursiers). A titre exceptionnel, ils pourront également proposer au Comité des chercheurs suffisamment qualifiés qui ne sont pas titulaires, avec une préférence pour des éléments jeunes. Le Comité soumettra ses recommandations aux Directeurs généraux par l'intermédiaire de la Commission exécutive.

Comités II - V

Ces Comités étudieront toutes les propositions de refus ou de mise en suspens et recommanderont aux Directeurs généraux les mesures appropriées par l'intermédiaire de la Commission exécutive.

- Avancement et changements de catégorie professionnelle

Les propositions de promotion et de changement de catégorie professionnelle qui n'ont pas déjà été approuvées par le Comité de sélection dûment constitué et par la Division PE seront examinées comme suit :

Comité I

Les effectifs concernés étant peu nombreux, ce Comité considérera toutes les propositions d'avancement pour le personnel de la catégorie I, hormis les cas tombant dans une des classes définies en I. 3.

Comité II

Ce Comité examinera toutes les propositions et tous les emplois impliquant un passage dans la catégorie 2. En outre, pour les emplois de la catégorie 2, ses membres participeront à l'étude de toute promotion :

du grade 9 au grade 10
et du grade 10 au grade 11.

Comité III

Ce Comité examinera toutes les propositions et tous les emplois impliquant un passage dans la catégorie 4. En outre, pour les emplois de la catégorie 3, ses membres participeront à l'étude de toute promotion :

du grade 8 au grade 9
et du grade 9 au grade 10.

Comité IV

Ce Comité examinera toutes les propositions et tous les emplois impliquant un passage dans la catégorie 4. En outre, pour les emplois de la catégorie 4, ses membres participeront à l'étude de toute promotion :

du grade 6 au grade 7.

Comité V

Ce Comité examinera toutes les propositions et tous les emplois impliquant un changement au sein de la catégorie 5 ou un passage dans cette catégorie. En outre, pour les emplois de la catégorie 5, ses membres participeront à l'étude de toute promotion :

des grades 6 à 7 (5c)
8 à 9 (5b)
9 à 10 (5b et 5a)
et 10 à 11 (5a).

Les membres des Comités sont invités à donner leur avis sur le rang de priorité à accorder aux candidats sur une base interdivisionnaire de manière à faire bénéficier des possibilités de promotion approuvées le personnel le plus méritant.

Il est admis que ces recommandations seront émises compte tenu de critères professionnels et hiérarchiques mais les membres des Comités n'auront pas à examiner les grades proposés pour les emplois une fois ceux-ci arrêtés d'un commun accord entre les Divisions et la Division du Personnel, à moins d'être expressément invités à procéder à une étude d'alignement dans un secteur particulier.

IV. PRIME POUR SERVICES EXCEPTIONNELS

Une telle prime peut être accordée à 5% des membres du personnel des grades 1 à 9 inclus.

V. DATES DE L'EXAMEN

Il n'est proposé aucune modification aux dates actuelles.