



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

Original: English

DIRECTIVES 1994 POUR LA PROCÉDURE D'AVANCEMENT ET LES PRIMES POUR SERVICES EXCEPTIONNELS

ADVANCEMENT PROCEDURE GUIDELINES FOR 1994 AND FOR EXCEPTIONAL PERFORMANCE AWARDS

1. Introduction

Comme il avait été prévu lorsque l'accord du Comité des finances avait été obtenu en 1991 au sujet de la politique d'avancement au mérite, un rapport d'évaluation sur l'expérience des deux premières années a été fait au Comité des finances à sa réunion des 14 et 15 décembre 1993. Le Comité des finances a approuvé ce rapport et noté qu'une évaluation plus complète serait soumise après une nouvelle période de deux ans.

L'exercice d'avancement 1994 se déroulera donc de nouveau dans le cadre du système d'avancement au mérite (MOAS). En 1992 et 1993, un certain nombre de règles générales ont dû être définies, afin de rendre possible son application pratique dans le respect de l'esprit de MOAS et des contraintes financières imposées par le budget affecté à cette fin. Pour l'essentiel, les mêmes considérations fondamentales et règles générales s'appliqueront en 1994: elles sont énoncées de nouveau ci-dessous, après avoir été adaptées au profil actuel de la population du CERN.

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

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

1. Introduction

As foreseen when obtaining Finance Committee approval in 1991 of the Merit-Oriented Advancement policy, an evaluation report on the first two years' experience was made to Finance Committee at its meeting on 14 and 15 December 1993. The Finance Committee endorsed this report noting that a more complete evaluation will be submitted after a further two years.

The 1994 advancement exercise will therefore again proceed in the framework of the merit-oriented advancement scheme (MOAS). In 1992 and 1993, a number of general rules had to be defined in order to make its practical implementation possible in conformity with the spirit of MOAS and within the financial constraints imposed by the budget made available for this purpose. For the most part, the same basic considerations and general rules will apply in 1994: these are re-stated below, adapted to the present profile of the staff population.

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

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

Changes of career path are the result of factual evaluations involving PE Division and/or CERN-wide Commissions

il y a lieu de veiller à la cohérence et à l'équité entre les différentes divisions.

Les changements de filière de carrière résultent d'évaluations objectives impliquant la Division PE et/ou des commissions constituées pour l'ensemble du CERN (TEACC, SSAC) et ne sont pas subordonnés aux contraintes financières. Il va de soi que leur coût n'est pas sans effet sur le budget global du personnel.

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

Compte tenu de ces considérations et de l'expérience des exercices 1992 et 1993, les directives concernant l'exercice d'avancement 1994 sont présentées ci-dessous.

2. Allocation budgétaire pour l'avancement en 1993 en pourcentage du coût des traitements de base

Avancement d'un échelon pour tout le personnel pouvant y prétendre <i>Single step advancement for all staff eligible</i>	1.31%
Avancement exceptionnel pour le personnel des filières II à VII (y compris l'avancement d'un échelon tous les deux ans dans le grade d'avancement exceptionnel) <i>Exceptional advancement of staff in career paths II to VII (including single step advancement once every two years in the exceptional grade)</i>	0.21%*
Prime pour services exceptionnels, tout le personnel pouvant y prétendre <i>Exceptional Performance Awards, all staff eligible</i>	0.07%
Avancement du personnel supérieur des filières VIII et IX <i>Senior Staff advancement in Career Paths VIII and IX</i>	0.03%
TOTAL	1.62%

* Y compris l'attribution de doubles échelons et l'accès à la zone d'avancement exceptionnel ainsi que tous les cas d'avancement exceptionnel d'échelon 6, 12 et 24 mois après l'engagement, ou l'avancement d'un seul échelon 6 mois après un transfert ou une mutation pour chaque membre du personnel pouvant y prétendre.

(TEACC, SSAC) and are not governed by financial constraints. Of course, their cost has its effect on the overall personnel budget.

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

Based on these considerations and on the experience of the 1992 and 1993 exercises, the guidelines for the 1994 advancement exercise are presented below.

2. Budget allocation for advancement in 1994 as a percentage of the basic salary cost

* This includes double step awards and access to the exceptional advancement zone as well as any cases of exceptional step advancement at 6, 12, and 24 months after engagement, or a single step advancement at 6 months after transfer or reassignment for each eligible staff member.

3. Primes pour services exceptionnels

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

4. Allocations aux divisions et directives

Pour l'allocation à chaque division, il a été décidé de s'en tenir à une méthode de directives numériques analogue à celle suivie en 1993 et fondée sur l'effectif correspondant du personnel pouvant prétendre à un échelon annuel, à un double échelon ou à l'accès à la zone d'avancement exceptionnel.

Les allocations aux divisions ainsi établies sont exprimées sous la forme d'un nombre total d'échelons que chaque

3. Exceptional Performance Awards

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

4. Divisional allocations and guide-lines

For each individual divisional allocation, it has been decided to maintain a similar method of numerical guide-lines as used in 1993, based on the corresponding population of staff eligible for annual steps, double steps, or access to the exceptional advancement zone.

The resulting divisional allocations are expressed in the form of a total number of steps which each division may award, thus giving latitude, in particular, between double-

division peut accorder, ce qui permet de choisir, en particulier, entre le double échelon et l'accès à la zone d'avancement exceptionnel. A cet effet, on notera qu'un accès à la zone d'avancement exceptionnel compte pour 1,75 avancement d'échelon.

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

5. Personnel supérieur

Le Comité d'avancement du personnel supérieur présentera des recommandations concernant le personnel supérieur. Le Directeur général a arrêté une directive financière de 0,03% du budget consacré aux traitements de base, primes pour services exceptionnels exclues, pour fixer le cadre dans lequel travaillera le Comité.

6. Calendrier

Les actions au niveau des divisions, prévues à la section 3 du formulaire d'entretien annuel, seront communiquées à la Division du personnel pour le 29 avril 1994 au plus tard.

Les décisions en matière d'avancement, d'avancement exceptionnel et de prime pour services exceptionnels seront prises à la fin juin 1994 au plus tard et entreront en vigueur le 1^{er} juillet 1994. Comme dans les années précédentes, le personnel sera avisé de l'attribution de l'échelon annuel par le montant du traitement indiqué sur le décompte de paye du mois de juillet. Toutes les autres décisions seront communiquées par notification.

Les décisions relatives aux propositions de changement de filière de carrière soumises au Comité pour les carrières d'ingénieurs-techniciens et les carrières administratives (TEACC) ou à la Division du personnel seront prises après les recommandations de cette dernière qui devront être préparées pour le 30 septembre 1994. Ces décisions seront appliquées rétroactivement à la date du 1^{er} juillet 1994. Le personnel sera avisé au plus tard le 30 octobre 1994, soit par envoi d'une copie du formulaire d'entretien annuel complété, soit par notification de la décision. Les recours en matière de filières de carrière devront être introduits dans les 60 jours civils suivant le 30 octobre 1994.

Division du Personnel
Tél. 4480

step awards and access to the exceptional advancement zone. For this purpose, it is to be noted that a progression into the exceptional advancement zone counts for 1.75 steps.

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

5. Senior Staff

The Senior Staff Advancement Committee will make recommendations concerning the senior staff. The Director-General has established a financial guide-line of 0.03% of the basic salary budget excluding Exceptional Performance Awards, to set the frame in which the Committee will work.

6. Calendar

Divisional actions, foreseen in section 3 of the Annual Interview form, will be addressed to Personnel Division by 29 April 1994.

Advancement, exceptional advancement and exceptional performance award decisions will be made by end June 1994, applicable as at 1 July 1994. The award of the annual step will be notified to staff, as in past years, by the salary shown on the July salary slip. All other decisions will be communicated by notification of decision.

Decisions on change of career path proposals submitted to the Technical Engineers and Administrative Careers Committee (TEACC) or to Personnel Division will be made following the latter's recommendations to be prepared by 30 September 1994. These decisions will be applied retroactively to 1 July 1994. Notification to staff will be made not later than 30 October 1994, either by copy of the completed Annual Report form, or by notification of decision. Appeals in connection with career paths must be lodged within 60 calendar days following 30 October 1994.

Personnel Division
Tel. 4480

General Staff Meeting

I should like to invite all Staff Members to a meeting on

**Monday 7 March (in English)
at 14.00 hrs – Auditorium**

and

**Tuesday 8 March (in French)
at 14.00 hrs – Auditorium**

Closed-circuit television transmission of the meeting will be available in the Council Chamber and in the AT, CN, PS and SL Auditoria.

C.H. Llewellyn Smith
Director-General

Réunion avec l'Ensemble du Personnel

J'aimerais inviter tous les membres du personnel titulaires à une réunion

**le lundi 7 mars (en anglais)
à 14.00 h – Amphithéâtre**

et

**le mardi 8 mars (en français)
à 14.00 h – Amphithéâtre**

L'exposé sera retransmis en circuit fermé de télévision dans la Salle du Conseil et dans les Amphithéâtres du AT, CN, PS et SL.

C.H. Llewellyn Smith
Directeur général