

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

EXAMEN DU PERSONNEL ET DES POSTES DU CERN

Les buts et les moyens de l'Examen du personnel et des postes du CERN ont été publiés dans les années précédentes; aucune modification n'est prévue pour 1979. (Voir Bulletins hebdomadaires 3/78 et 4/78, Communications officielles, chapitres I et II).

Toutefois, à la lumière de l'expérience acquise au cours des deux dernières années, plusieurs modifications ont été introduites dans les domaines des attributions des Comités, des directives concernant l'avancement du personnel, des critères pour l'attribution de contrats de durée indéterminée et de la possibilité qui est maintenant donnée aux Divisions d'assurer une meilleure planification des carrières.

Les chapitres correspondants de la procédure d'Examen du personnel et des postes sont reproduits ci-après; les modifications sont signalées en marge.

I. COMITES INTERDIVISIONNAIRES

Il existe cinq comités :

Avancement

Comité I

Les effectifs concernés étant peu nombreux, ce Comité considérera toutes les propositions d'avancement pour le personnel de la catégorie 1.

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

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

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 passage au niveau de qualification professionnelle correspondant à la catégorie 5.

En outre, pour les emplois de la catégorie 5, ses membres participeront à l'étude de toute promotion :
du grade 6 au grade 7 (5c)
du grade 8 au grade 9 (5b)
du grade 9 au grade 10 (5b & 5a)
et du grade 10 au grade 11 (5a)

CERN STAFF REVIEW

The Aims and the Means of the CERN Staff Review have been published in previous years, and no change is foreseen for 1979. (See weekly Bulletins 3/78 and 4/78, Official News, paragraph I and II).

A number of changes have, however, been introduced in the light of our experience over the last two years. These concern Panel mandates, Guidelines for advancement, Criteria for the granting of indefinite appointments, and the possibility now given to divisions to ensure better career planning.

The appropriate sections of the Staff Review procedure are reproduced below, with the changes marked in the margin.

1. PANELS

There are five Panels :

Avancement

Panel I

Because of the small numbers involved, the Panel will look at all advancement proposals for staff category 1.

Panel II

The Panel 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 promotion :
from grades 9 to 10
and 10 to 11

Panel III

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

Members will take part in the survey of all jobs in category 4 involving promotion :
from grade 6 to 7

Panel V

The Panel will review all proposals and jobs, involving a change of category into the professional level of 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)

Comité I

En raison du faible pourcentage de contrats de durée indéterminée susceptibles d'être attribués aux physiciens dont le code d'emploi est 102/103, il convient d'appliquer une procédure exceptionnelle.

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 de 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 les éléments jeunes. Le Comité soumettra ses recommandations aux Directeurs généraux par l'intermédiaire de la Commission exécutive.

Comités II à V

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

II. DIRECTIVES CONCERNANT L'AVANCEMENT DU PERSONNELA/ Directives1. Avancement

- 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;
- 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;
- Un membre du personnel dont le grade est le grade d'entrée d'un emploi (ou un grade inférieur) peut être promu, hors quota, dans les trois ans suivant le recrutement, sous réserve de progrès satisfaisants dans son travail. Un membre du personnel déjà promu, hors quota, à un grade d'entrée par suite d'un transfert interne, ne pourra être promu, hors quota, à un grade supérieur qu'après trois ans passés dans ce grade d'entrée.
- 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, un membre du personnel peut être promu dans le délai de 6 mois au moins et de 36 mois au plus. Cette promotion ne sera acceptée hors quota que si la candidature a été retenue par un Comité de Sélection dûment constitué.

2. Augmentation d'échelon

Il ne peut être accordé annuellement qu'un échelon au maximum, en l'absence de promotion; on n'accordera pas d'échelon double.

Panel I

Because of a low rate of indefinite appointments for codes 102/103 physicists, an exceptional procedure is appropriate.

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 members 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 in accordance with the guidelines laid down, and recommend appropriate action to the Directors-General through the Executive Board.

II. GUIDELINES FOR STAFF ADVANCEMENTA/ Guideline1. Advancement

- 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,
- Advancement to a career (seniority) grade is possible, subject to age, performance and service time criteria, from grades 2 and 3 only,
- Advancement from the entrance grade of a job (or from a lower grade) is possible within three years of recruitment, outside the promotion quota, subject to satisfactory progress on the part of the staff member. In the case of someone already promoted outside quota to an entrance grade following an internal transfer, promotion from an entrance grade outside quota will not be possible until the full three years have been completed in the entrance grade,
- 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 and before a maximum of 36 months. Such a promotion will be accepted outside quota restrictions only if the selection has been made by a duly established Selection Board.

2. Step increase

A one-step increase can be granted annually to staff not promoted; no double step increase is given.

3. Prime pour services exceptionnels

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

3. Exceptional Performance Award

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

B/ Tableau des pourcentages annuels d'avancement possible dans chaque grade

Ces pourcentages s'appliqueront chaque année au cours des trois années à venir; convertis en effectifs annuels de promotion, ils permettront aux Divisions de préparer des listes de priorités pour les trois prochains examens annuels.

B/ Table showing annual percentage of staff in each grade who may be promoted

These percentages will apply each year over the next three years, and, translated in annual numbers of promotions, will permit divisions to prepare priority lists for the next three annual reviews.

Grade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comité - catégorie Panel Category										
I. Chercheurs (102/103) Research Staff (102/103)								*	10*	10
II. Scientifiques et ingénieurs Scientists and Engineers							*	15*	10	5
III. Techniciens Technicians					8*	10*	5	2	1	
IV. Arts et métiers Crafts and Trades		15	12	9*	6	1				
V. a - Administration (500-512) b - Assistance administrative (530-543) b - Admn. Assist. (530-543) c - Travaux de bureau (560-567) c - Office work (560-567)							*	15*	10	5
					8*	10*	5	2	1	
			12	9*	6	1				

* Le personnel recruté à ce grade peut être promu au grade de l'emploi, hors quota, dans les trois ans suivant son recrutement. (Pour les Techniciens et Assistants administratifs du grade 6, cette faculté s'applique uniquement au personnel possédant une formation technique poussée). (Pour le personnel de grade 4 dans la catégorie Arts et métiers, et pour les travaux de bureau, elle s'applique uniquement au personnel ayant achevé son apprentissage).

* Staff recruited into this grade may be promoted to the job grade outside the quota shown within three years of appointment. (For grade 6 Technicians and Adm. Assistants this applies only to staff with higher (Technical) training). (For grade 4 Crafts and Trades, and Office work this applies only to staff with completed apprenticeships).

III. DIRECTIVES CONCERNANT L'ATTRIBUTION DE CONTRATS DE DUREE INDETERMINEE

1. Sauf dans des cas exceptionnels, qui nécessitent l'approbation préalable des Directeurs généraux, les membres du personnel recrutés à l'extérieur reçoivent d'abord un contrat d'une durée déterminée de six mois à trois ans. Ce contrat peut être prolongé ou renouvelé une ou plusieurs fois, sans que la durée totale dépasse six ans.

III. GUIDELINES FOR THE AWARD OF INDEFINITE CONTRACTS

1. Other than in exceptional circumstances to be approved in advance by the Directors-General, staff recruited externally will first receive a fixed-term contract of six months to three years duration. The contract may be extended or renewed once or more often to cover a period of not more than six years.

2. La qualité des services et les capacités des membres du personnel sont examinées au cours et à la fin de la période probatoire et à l'expiration de chaque contrat de durée déterminée.

3. Dans l'estimation de la qualité des services, les éléments suivants serviront de base à la décision finale :

- qualifications du candidat pour les tâches assignées,
- aptitude manifestée par le candidat à utiliser ses connaissances, son expérience et ses qualifications dans l'exécution de sa tâche,
- degré de souplesse manifestée par le candidat pour s'adapter à diverses attributions ou situations professionnelles, dans des activités où cela s'avère nécessaire,
- détermination manifestée par le candidat d'appliquer ses capacités à servir dans l'intérêt supérieur de l'Organisation et d'accepter les responsabilités accrues où il serait appelé,
- aptitude du candidat à travailler efficacement au sein d'une équipe le cas échéant.

4. Il est normalement envisagé d'accorder un contrat de durée indéterminée lorsque :

- le membre du personnel
 - i) est âgé de plus de 33 ans et compte deux années de service révolues au 30 juin de l'année de l'examen,
 - ii) est âgé de 33 ans ou moins et compte cinq années de service révolues au 30 juin de l'année de l'examen,
- l'intéressé satisfait aux exigences spécifiées au paragraphe 3. ci-dessus,
- il existe un besoin à long terme concernant le genre de travaux que le membre du personnel est apte à exécuter.

5. Les membres du personnel pour lesquels est envisagé l'octroi de contrats de durée indéterminée ont la possibilité de participer à la procédure de sélection en désignant un répondant.

IV. DATES DE L'EXAMEN (RAPPEL)

La date effective d'exécution des décisions de l'examen annuel sera le 1er juillet. Les augmentations annuelles d'échelon accordées prendront effet à la date actuelle de l'examen dans les Divisions des intéressés et cette date ne sera pas modifiée en cas de transfert. Après une promotion ou l'octroi d'un contrat de durée indéterminée, la date d'examen des intéressés sera le 1er juillet et il en sera de même pour le personnel nouvellement engagé.

V. CALENDRIER DES TRAVAUX

En ce qui concerne le calendrier, un maximum d'efforts sera fait pour achever la préparation des examens des emplois effectués par la Division PE, si nécessaire avec la collaboration des assessseurs des Divisions, à la fin de janvier, de manière que les Comités puissent commencer l'examen des propositions de promotion en début d'année. Pour les attributions de contrats indéterminés, on suivra la procédure et le calendrier fixés.

2. The performance, and potential, of staff members will be reviewed during, and at the end of the probation period, and at the end of each fixed-term contract.

3. When assessing the staff-member's performance in view of an indefinite appointment the following elements will be reviewed :

- the candidate's qualifications for the assigned duties,
- the ability shown in applying experience, skill and knowledge in carrying out the work assignment,
- the degree of flexibility shown in adapting to varied assignments or situations in jobs where this is necessary,
- the preparedness of the candidate to accept increased responsibilities when called upon to do so, and to use his abilities in the best interests of the Organization,
- the ability of the candidate to work effectively as a member of a team where required.

4. Staff members will normally be considered for the award of an indefinite contract where :

- the staff member
 - either i) is over 33 years of age and has two years of completed service on 30 June of the review year,
 - ii) is aged 33 years or less and has five years of completed service on 30 June of the review year,
- the personal requirements specified in paragraph 3. above are met,
- there is a long-term requirement for the kind of work which the staff member is competent to carry out.

5. Staff members being considered for the award of an indefinite appointment contract will be given the opportunity to participate in the selection process by naming a personal referee.

IV. REVIEW DATES (REMINDER)

Effective date for review actions will be 1st July of each year. Annual step increases granted will become effective on the person's present divisional review date and remain unchanged in the case of transfer. Personal review dates will be changed to 1st July following promotion, the award of an indefinite contract and for newly recruited staff.

V. TIME-TABLE

As far as the time-table is concerned, every effort will be made to complete the preparatory work of the job surveys, carried out by PE Division in collaboration with division assessors where appropriate, by the end of January, so that the Panels may start work on advancement proposals early in the New Year. For indefinite appointments the established procedure and time-table will be followed.

STATUT ET REGLEMENT DU PERSONNEL -

Fiches d'information

Un état récapitulatif des fiches d'information en service au 1er octobre 1978 est disponible auprès de votre secrétariat de Division.

J.F. Barthélemy
Tél. 2855

STAFF RULES AND REGULATIONS -

Information sheets

A list of Information Sheets in force as of 1st October 1978 is available at your Division Secretariat.

J.F. Barthélemy
Tel. 2855

REVALIDATION DES CARTES DE LEGITIMATION SUISSES

Les fonctionnaires et membres de leur famille qui ont une carte de légitimation suisse dont l'échéance est prévue pour fin décembre 1978, doivent l'envoyer au Bureau des Dossiers du Personnel, Division du Personnel, pour prolonger la validité.

Aucune attestation ne sera délivrée pour remplacer ces cartes.

Bureau des Dossiers du Personnel
Tél. 3854

RENEWAL OF SWISS 'CARTES DE LEGITIMATION'

Members of the Staff and their families holding Swiss 'Cartes de légitimation' that are due to expire end 1978, should send them to the Personnel Records Office, Personnel Division, for extension of the period of validity.

Attestations will not be issued to replace these cards.

Personnel Records Office
Ext. 3854

SEMINARS SEMINAIRES

MONDAY 23 OCTOBER

CERN NUCLEAR PHYSICS SEMINAR

at 11.00 hrs - TH Conference Room

"Recent advances in the theory of nuclear and dense matter"

by J. Clark/Washington University, St. Louis

Abstract : The method of correlated basis functions provides a framework for quantitative treatments of infinitely extended nuclear matter, finite nuclei and the helium liquids. The essential formal apparatus of this approach is surveyed. A perturbation theory is described which provides a means of systematic solution of the matrix eigenvalue problem in a non-orthogonal correlated basis. General cluster-expansion algorithms are offered for evaluation of the required matrix elements in the correlated representation. Specific applications to infinite nuclear matter with non-central interactions and to the odd-parity levels of the 160 nucleus are presented

EP SEMINAR

at 11.00 hrs - EF Conference Room

"What have we learned on the nucleon form factors from neutrino experiments"

by B. Conforto/INFN, Rome

Abstract : Data from experiment WA21 on the reaction $\nu p \rightarrow \mu^- \Delta^{++}$ are analyzed in terms of a parameterization of the Adler model and the results compared with those obtained in other experiments.

TUESDAY 24 OCTOBER

PRESENTATION TECHNIQUE

09h30 - 16h30 - Salle 1-007, bât. 17
F-6 plan CERN

TEKTRONIX INTERNATIONAL AG (USA/CH) propose en démonstration sur appareils en électronique digitale : 8002 système de développement pour microprocesseur - 7DOIF2 analyseur logique - 851 et 832 testeurs digitaux - TM 515 appareil de mesure.

Langues : allemand, anglais, français
Renseignements : M. Diraison/FI/4585

WEDNESDAY 25 OCTOBER

THEORETICAL SEMINAR

at 14.00 hrs - TH Conference Room

"Stochastic cooling of particle beams"

by S. Van der Meer/CERN

Abstract : Momentum spread and betatron oscillations of circulating beams may be reduced by stochastic cooling, apparently (but not really) violating Liouville's theorem. The theory and some of the practical aspects will be discussed.

DD SEMINAR

at 16.00 hrs - DD Conference Room
bldg 31 - third floor

"ARPANET hardware and software architecture"

by A. Algutyniak

Abstract : The ARPAnet is an experimental packet switching computer network run by the United States Department of Defense to do research into the uses and versatility of computer networks. This presentation will give an overview of the ARPAnet from both the hardware and software point of view. The hardware building blocks of the network will be explained with emphasis on the data flow between host computers. Some interesting or important details will also be mentioned. The supporting software in the nodes and one kind of host computer (DEC-10/DEC-20) will be discussed mainly from the point of view of data flow. Protocols, error handling and the burden on the user programs will also be included. Finally, the way terminals are attached to the network, the primary network application projects, and some miscellaneous topics will be covered lightly.