

COMMUNICATIONS OFFICIELLES

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.

OFFICIAL NEWS

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.

COMITE DE MANAGEMENT

A sa cinquante-septième réunion, le Comité de management a tout d'abord entendu un rapport de R.F. Heyn sur la situation générale du budget du matériel pour 1988. Après discussion, le Comité a accepté le montant de 182 MCHF proposé pour le budget d'exploitation des Divisions et il a pris note de l'attribution provisoire de crédits pour des investissements spécifiques.

J.A. Martinez a exposé ensuite un certain nombre de questions concernant le personnel. La première est la question, encore en instance, des promotions hors carrière, qui a été discutée également la veille au Comité de concertation permanent. Le Comité de management a accepté la proposition de Martinez de conserver le système actuel avec les mêmes directives que l'année précédente, avec toutefois une modification ayant pour effet de ramener à 45 ans l'âge minimum pour les candidats dans les catégories 4 et 5c. Il a été convenu d'un quota de vingt promotions de ce type pour l'Examen du personnel et des postes de 1988, et le Comité a approuvé leur répartition par Division.

J.A. Martinez a rendu compte ensuite des discussions avec l'Association du personnel sur divers aspects d'un système de départs anticipés. Le Comité s'est accordé pour considérer qu'avec ce système les départs devraient résulter d'un consentement mutuel, la décision finale appartenant toutefois à la Direction, et qu'il est indispensable d'associer ces dispositions à un minimum de recrutement, de manière à rajeunir les effectifs.

Enfin, J.A. Martinez a exposé de nouveaux détails de ses propositions pour une nouvelle politique de rémunération ayant pour principaux objectifs d'accroître la motivation du personnel en liant l'avancement aux performances et de donner aux Divisions plus de responsabilités dans la gestion de leur personnel. Il a rendu compte de ses discussions avec les Chefs de Division sur différents aspects des propositions. Après un échange de vues, un consensus est apparu en faveur d'une poursuite des études selon les grandes lignes de la proposition de Martinez, en vue d'une discussion lors d'une réunion ultérieure du Comité de management.

Le président de la Commission paritaire de formation et de perfectionnement, Ph. Bernard, a présenté le rapport annuel d'activités pour 1985-1986, ainsi que des informations sur l'année 1986-1987 et des projets pour l'année académique à venir. Il a résumé les principales recommandations de ce Comité concernant la formation, qui ont été approuvées par le Comité de management. H. Schopper a remercié Ph. Bernard et ses

MANAGEMENT BOARD

At its Fifty-seventh meeting the Management Board first heard a report from R.F. Heyn on the overall situation of the 1988 materials budget. After discussion the Board agreed to the proposed figure of 182 MCHF for the exploitation budget of the Divisions and took note of the provisional allocation of funds for non-recurrent investments.

J.A. Martinez then introduced a number of personnel matters. The first was the pending subject of out-of-career promotions, which had also been discussed the previous day in the Standing Concertation Committee. The Management Board agreed to the proposal of Martinez to maintain the present system with the same guidelines as for the previous year except for the modification to lower the age limit to 45 years for candidates in categories 4 and 5c. The quota for the 1988 Review was agreed to be 20 and the Board approved their distribution by Division.

J.A. Martinez next reported on the discussions with the Staff Association on various aspects of an early departure scheme. There was general agreement that departures under such a scheme should be by mutual agreement but with the final decision being that of the Management and that it was essential to couple the scheme with a certain minimum level of recruitment to rejuvenate the staff.

Lastly J.A. Martinez presented further details of his proposals for a new remuneration policy, the main aims of which were to improve staff motivation by linking advancement to performance and to give more responsibility to Divisions to manage their staff. He reported on discussions he had had with the Division Leaders on various aspects of the proposals. After an exchange of views a consensus emerged in favour of continuing the studies along the general lines proposed by Martinez for consideration at a subsequent meeting of the Management Board.

The Chairman of the Joint Training Board, Ph. Bernard, presented the annual report of activities for the year 1985-1986, information about the year 1986-1987 and plans for the coming academic year. He summarized the main recommendations of the Board concerning training which were approved by the Management Board. H. Schopper thanked Ph. Bernard and his colleagues for the very positive developments in training throughout the Laboratory and which would need to be intensified in the coming years to cope both with new technologies and with restructuring.

Lastly J.V. Allaby, in his capacity as Chairman of the Technical Board on Communications, presented a

collègues pour le caractère très positif des nouveaux développements de la formation dans l'ensemble du Laboratoire et il a souligné que ces efforts devront être intensifiés dans les années à venir pour répondre aux problèmes posés à la fois par les technologies nouvelles et par la restructuration.

Enfin, J. V. Allaby, en sa qualité de président du Comité technique sur les communications, a présenté un document sur les ressources nécessaires aux communications sur l'ensemble du domaine du CERN. Le Comité de management a accepté les recommandations formulées, à la condition qu'elles soient considérées comme des principes directeurs pour des actions futures et que la situation financière soit clarifiée. Il a été convenu en particulier que le Groupe Systèmes de Communications de la Division DD serait chargé de la coordination des réseaux sur l'ensemble du Laboratoire.

EXAMEN DU PERSONNEL ET DES POSTES DU CERN 1988

Suite à la décision du Comité du Management du jeudi 12 novembre 1987, la procédure publiée dans le Bulletin CERN 41/87 du 5.10.1987 est complétée comme suit :

Directives générales

I AVANCEMENT

- 4bis. Comme les années précédentes, un nombre limité de candidats peut être proposé en vue d'une promotion 'hors carrière' pour des raisons de mérite exceptionnel dans les conditions suivantes:
- a) Les propositions faites par les Chefs de Division devraient être le résultat d'une discussion collégiale; elles doivent être soumises sur le formulaire 'Proposition' (PE 469) en indiquant explicitement pourquoi le candidat est considéré comme exceptionnel par rapport aux autres membres du personnel exerçant une activité similaire;
 - b) une promotion 'hors carrière' 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 qu'à la suite d'un changement de catégorie;
 - c) le candidat devra au 30.6.1988 avoir atteint le dernier échelon de son grade et être âgé d'au moins 50 ans s'il est dans la catégorie 3 ou 5b ou 45 ans s'il est dans la catégorie 4 ou 5c;
 - d) si le nombre de candidats proposés par une Division est inférieur au nombre autorisé de promotions 'hors carrière' (voir e) ci-après), une certaine flexibilité sera admise lui permettant de proposer, à concurrence de la différence, une promotion 'normale' dans les conditions définies aux paragraphes I.3 et I.4. En aucun cas le nombre autorisé de promotions 'hors carrière' ne pourra être dépassé.

document on the resources required for communications throughout CERN. The Management Board accepted the recommendations made on the understanding that they should be considered as guide-lines for future action and that the financial situation should be clarified. In particular it was agreed that the DD Communications Systems Group should be responsible for the coordination of networking in the whole Laboratory.

CERN STAFF REVIEW 1988

Following the decision taken by the Management Board on Thursday 12 November 1987, the procedure published in the CERN Bulletin 41/87 dated 5.10.1987 is completed as follows :

General Guidelines

I ADVANCEMENT

- 4bis. As in previous years, a limited number of candidates may be put forward for an 'out-of-career' promotion on the grounds of exceptional merit, as follows :
- a) proposals from Division Leaders should be the result of a collegial discussion; they are to be submitted on the Proposal Form (PE 469) including explicitly why the candidate is considered exceptional in relation to other staff employed on similar work;
 - b) an 'out-of-career' promotion 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;
 - c) candidates should have reached on 30.6.1988 the top step of their grade and should be at least 50 years of age if they belong to category 3 or 5b and 45 years if they belong to category 4 or 5c;
 - d) if the number of candidates proposed by a Division is less than the authorized quota of 'out-of-career' promotions (see e) below), a certain flexibility is acceptable, allowing for 'normal' promotions as defined in paragr. I.3 and I.4 to be proposed to make up the difference.
- In any case the authorized number of 'out-of-career' promotions cannot be exceeded.

- e) Les nombres approuvés de promotions 'hors carrière', calculés sur la base du nombre total des effectifs dans les catégories 3, 4, 5b, 5c de chaque Division, sont les suivants :

DG/DA	1
DD	1
EF	2
EP	2
FI	1
LEP	3

* PE + TH = 1

III MODALITES D'EXAMEN POUR L'AVANCEMENT

9 f)

Les promotions au grade 11 et au-dessus, les promotions 'hors carrière', ainsi que les cas STAC, seront soumis à l'examen du Comité de Management.

IV CALENDRIER CONCERNANT L'AVANCEMENT

12bis. Promotions 'hors carrière'

Début mai

Envoi par les Divisions de la liste des candidats accompagnée de tout document et information pertinents à la Division du Personnel.

Début juin

Examen des propositions et décisions finales prises par le Comité de Management.

Juin

Mise en application des décisions **prenant effet le 1er juillet 1988.**

COMITE DE CONCERTATION PERMANENT

A la réunion du Comité de concertation permanent du 10 novembre 1987 les questions suivantes ont été discutées:

Abus d'alcool

J.P. Diss et G. Turcato ont présenté un rapport sur le cours pilote de prévention de l'alcoolisme organisé à l'intention du personnel d'encadrement du CERN. D'autres membres de ce personnel seront invités à assister à des cours similaires, qui commenceront au début de l'année prochaine. Le Groupe de prévention a été félicité pour les autres mesures qu'il prend actuellement en vue de promouvoir la campagne d'information décidée, mesures dont certaines ont bénéficié de la collaboration de divers clubs du CERN.

- e) The approved 'out-of-career' promotions, calculated on the basis of the total number of personnel in categories 3, 4, 5b and 5c of each Division, are as follows :

PE	0 *
PS	3
SPS	2
ST	3
TH	0 *
TIS	1
TOTAL	19 + 1 *

III REVIEW PROCEDURE FOR ADVANCEMENT

9. f) ...

Promotions into grade 11 and above, 'out-of-career' promotions, as well as STAC cases will be discussed by the Management Board.

IV CALENDAR FOR ADVANCEMENT

12bis. 'Out-of-career' promotions

Beginning of May

List of candidates prepared by Divisions and sent with all relevant information and documents to Personnel Division.

Beginning of June

Proposals examined and final decisions taken by the Management Board.

June

Decisions implemented with **effective date : 1 July 1988.**

STANDING CONCERTATION COMMITTEE

At the meeting of the Standing Concertation Committee on 10 November 1987, the following topics were discussed:

Alcohol abuse

J.P. Diss and G. Turcato presented a report of the pilot course for CERN supervisors on the prevention of alcohol abuse. Other supervisors will be invited to attend similar courses, beginning early next year. The Sub-Group was congratulated on the other measures it is taking to promote the campaign, some of them in collaboration with various CERN clubs.

Promotions hors carrière pour mérite exceptionnel

Le Comité a discuté la question de savoir comment ces promotions devraient être prises en compte dans l'examen du personnel et des postes de 1988 et il a décidé de recommander qu'il soit attribué aux Divisions un quota, réparti en proportion de leurs effectifs dans les catégories 3, 4, 5 b) et 5 c). Il a également été recommandé que les Divisions adoptent une approche collégiale pour la sélection des candidats et que la possibilité leur soit laissée d'employer le quota pour les promotions normales dans les cas où il s'avérerait difficile d'attribuer des promotions pour mérite exceptionnel.

Congés de fin d'année

Le Comité a discuté les arrangements à prendre pour la fermeture du Laboratoire en fin d'année. Il est rappelé que le dernier jour de travail sera le 23 décembre 1987 et le jour de reprise du travail le 4 janvier 1988.

La prochaine réunion du Comité se tiendra le 9 décembre 1987.

COMITE DES PENSIONS

Lors de sa 40ème réunion, tenue le 11 novembre 1987, le Comité des Pensions a entendu un exposé de l'Administrateur sur la situation des avoirs de la Caisse eu égard aux récents bouleversements subis par les marchés boursiers. L'Administrateur a souligné que, grâce à une politique de grande prudence et à une gestion très conservatrice des avoirs de la Caisse, la valeur de ces derniers à la fin du mois d'octobre n'avait diminué que de 1,9 % par rapport aux capitaux investis à cette date. Si l'on met ce pourcentage en rapport avec les changements intervenus sur les marchés des actions, soit, en Suisse : - 25 %, en Allemagne : - 33 %, en France : - 29 %, aux Pays-Bas : - 25 %, aux Etats-Unis : - 11 % - pour ne citer que les monnaies d'investissement usuelles de la Caisse - on constate que ses avoirs n'ont été que peu affectés par les récents événements.

La bonne tenue du portefeuille s'explique principalement par le fait qu'une part importante des avoirs a été conservée sous forme de liquidités placées à court et à moyen terme. Cette forme de placement, objet de critiques fréquentes dans le passé, a permis d'obtenir un rendement supérieur à celui des obligations émises par la Confédération. S'il est prématuré d'établir des prévisions sur l'évolution de la situation au cours des prochaines semaines, l'état des revenus de la Caisse à fin octobre permet de penser que l'exercice 1987 devrait dégager un solde positif.

Out-of-career promotions for exceptional merit

The Committee discussed how these promotions should be dealt with in the 1988 Staff Review exercise, and decided to recommend that Divisions should be awarded a quota, distributed in proportion to the number of their staff in Categories 3, 4, 5 b) and 5 c). It was also recommended that Divisions should adopt a collegial approach for the selection of candidates, and that they should have the flexibility to use the quota for normal promotions if it was difficult to award promotions for exceptional merit.

End-of-year holidays

There was a discussion on the arrangements for the closure of the Laboratory at the end of the year. It is recalled that the last working day will be 23 December 1987, and work will restart on 4 January 1988.

The next meeting of the Committee will take place on 9 December 1987.

Le Comité des Pensions a convenu de proposer comme l'année dernière au Comité des Finances et au Conseil que les pensions soient adaptées au même taux que les traitements.

Il a poursuivi la discussion relative à la structure administrative de la Caisse de Pensions à mettre en place pour les années à venir.

Le responsable du portefeuille immobilier a présenté un projet d'acquisition pour lequel il a reçu l'accord du Comité de poursuivre les négociations.

Le Comité a également continué l'examen de la question du taux d'intérêt technique de la Caisse à la lumière des comparaisons avec d'autres fonds établies par le Président.

L'Administrateur a annoncé le résultat de l'opération de validation de la quatrième étape qui se présente comme suit :

- réponses positives :	3200
- refus :	100
- sans réponse :	120.

Il est prévu d'adresser à chaque personne intéressée une lettre d'accusé de réception ou de constatation du refus de valider cette 4ème étape.

C'est avec regret que l'Administrateur a fait part du décès de M. Fernand Abiven, bénéficiaire de la Caisse.