

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 DES 8 ET 22 FEVRIER 1995

Le Comité de concertation permanent (CCP) s'est réuni les 8 et 22 février 1995 pour examiner les sujets indiqués ci-dessous.

1. Examen quinquennal de la rémunération du personnel du CERN

Le Comité a examiné deux documents de travail du Sous-groupe du CCP concernant les facteurs de parité des pouvoirs d'achat et une introduction à l'examen de la rémunération du personnel du CERN. Il a été convenu de renvoyer ces documents au Sous-groupe pour tenir compte des points soulevés lors de la discussion au CCP et de vérifier les chiffres présentés avant d'envoyer les documents pour la prochaine réunion du TREF, le 21 février.

2. Examen des Statut et Règlement du personnel

Le CCP est parvenu à un accord sur une série de modifications proposées des projets de texte des chapitres I (Généralités et champ d'application) et II, section 1 (Engagement, association et affectation) des Statut et Règlement du personnel, qui seront soumis à la prochaine réunion du TREF. Deux des points proposés par l'Association du personnel n'ont pas été acceptés par le Directeur général; ils concernent la participation de membres de l'Association du personnel à des comités de sélection, des comités d'examen des contrats de durée indéterminée, etc. et une limite globale de 9 ans applicable aux deux types de contrat d'emploi des membres du personnel titulaires qui ne sont pas des contrats de durée indéterminée. Le Comité a également discuté d'une version révisée de la Circulaire administrative n° 9 (Types et durée des contrats des membres du personnel titulaires), qui sera modifiée en conséquence pour être examinée à la prochaine réunion. Lors de la poursuite de la réunion du CCP le 22 février, la Direction et l'Association du personnel ont présenté leurs points de vue sur les principes de base d'une version révisée du chapitre VI (Recours et médiation) qui sera étudiée en détail par le Sous-groupe du CCP, puis soumise de nouveau au Comité.

3. Programme de travail du CCP pour 1995

Le Comité a pris note du calendrier préparé par l'Association du personnel sur la base d'une discussion tenue hors CCP.

4. Examen du personnel et des postes du CERN 1995

Directives et calendrier pour la procédure d'avancement / Procédure pour l'examen des contrats de durée indéterminée : Le Comité a pris note de ces procédures, qui seront examinées au Comité de management du CERN le 23 février et qui sont

STANDING CONCERTATION COMMITTEE MEETING ON 8 & 22 FEBRUARY 1995

The meeting of the Standing Concertation Committee (SCC) held on 8 and 22 February 1995 was devoted to the subjects indicated below.

1. Five-yearly Remuneration Review

The Committee examined two working documents from the SCC Sub-Group regarding Purchasing Power Parity Factors and an Introduction to the Remuneration Survey. It was agreed to refer these documents back to the Sub-Group to take account of points raised in the discussion in the SCC and to check the figures presented before sending the documents to the next meeting of TREF on 21 February.

2. Review of the Staff Rules and Regulations

The SCC reached agreement on a series of proposed amendments to the draft texts of Chapter I (General Provisions and Scope) and Chapter II, Section 1 (Appointment, Association and Assignment) of the Staff Rules & Regulations, which are to be submitted to the next meeting of TREF. Two of the points proposed by the Staff Association were not accepted by the Director-General; these concerned the participation of members of the Staff Association in Selection Boards, Indefinite Appointment Review Boards, etc. and an overall time limit of 9 years applicable to the two types of employment contracts of staff members which are not indefinite contracts. The Committee also discussed a revised version of Administrative Circular no. 9 (Types and duration of contracts of staff members) which is to be amended accordingly for examination at the next meeting. At a continuation of the meeting of the SCC on 22 February, the Management and the Staff Association presented their points of view on the basic principles of a revised version of Chapter VI (Appeals and Mediation) which is to be studied in detail by the SCC Sub-Group and re-submitted to the Committee.

3. Work Programme of the SCC for 1995

The Committee took note of a planning document which had been prepared by the Staff Association on the basis of discussion outside the SCC.

4. CERN Staff Review 1995

Advancement procedure guidelines and timetable / Indefinite Appointment Review Procedure : Note was taken of these procedures to be discussed in the CERN Management Board on 23 February, which are virtually unchanged since last year. Regarding the advancement procedure guidelines, the Staff Association asked that a single text be published on this topic and reiterated its proposal to consider exceptional advancements after 6, 12 and 24 months' service as actions in

pratiquement inchangées depuis l'année dernière. Concernant les directives pour la procédure d'avancement, l'Association du personnel a demandé qu'un seul texte soit publié sur ce sujet et a réitéré sa proposition de considérer les avancements exceptionnels après 6, 12 et 24 mois de service comme des mesures prises en plus des quotas des divisions; la Direction a déclaré que cela n'était pas possible à l'intérieur des quotas d'avancement.

5. Documents préparés par la Commission paritaire de formation

La discussion des perspectives quinquennales en matière de formation et du plan de formation CERN 1995 a été reportée à la prochaine réunion ordinaire du CCP.

6. Divers

- **Montant de l'indemnité de subsistance applicable aux attachés non rémunérés:** La révision envisagée du montant de cette indemnité par la Direction fait actuellement l'objet de discussions hors CCP.
- **Discussions avec les autorités japonaises concernant l'éventuelle participation du Japon au LHC:** A la demande de l'Association du personnel, le Président a expliqué que les discussions avec les autorités japonaises se poursuivaient mais qu'il n'existait encore aucun projet de protocole avec le CERN.

Travail à temps partiel comme mesure de préretraite: Le Comité a pris note du fait que des lettres individuelles seront bientôt envoyées aux membres du personnel titulaires pouvant bénéficier de cette mesure.

La prochaine réunion ordinaire du CCP se tiendra le mercredi 1^{er} mars 1995.

POUR INFORMATION

COMITE DE MANAGEMENT RÉUNION DU 23 FÉVRIER 1995

Le principal point à l'ordre du jour de la deuxième réunion de l'année du Comité de management était un exposé approfondi du Directeur général sur la préparation des négociations concernant la participation d'Etats non-membres au projet LHC. A ce sujet, il a rappelé au Comité que J. V. Allaby a été nommé Conseiller du Directoire et Coordinateur pour les questions relatives aux relations entre le CERN et tous les Etats non-membres¹. Il a souligné qu'il est essentiel que J. Allaby soit tenu informé de tous contacts ou négociations avec des Etats non-membres et consulté avant toute discussion de fond influant sur les relations du CERN avec des Etats non-membres. Il a demandé aux chefs de division de transmettre cette information à tous ceux qui, dans les différentes divisions, sont susceptibles d'avoir de tels contacts.

Le Directeur de l'Administration, M. Robin, a indiqué que l'essentiel de la réunion du TREF, le 21 février 1995, a été consacré à l'examen d'une version modifiée de projets de textes pour la révision des Statut et Règlement du personnel. Le TREF a achevé une deuxième lecture du Chapitre I ainsi qu'un premier examen du Chapitre II, Section 1. Le temps lui

1) Assisté de N. Koulberg (pour la Russie et l'Europe de l'Est), J.-A. Rubio (pour l'Amérique latine) et S. Tracy.

addition to divisional quotas; the Management declared that this was not possible within the advancement quotas.

5. Documents prepared by the Joint Training Board

Discussion of the Five-Year Forward Look at Training and the CERN Training Plan 1995 was postponed until the next ordinary meeting of the SCC.

6. Other Business

- **Subsistence Allowance rates applicable to Unpaid Associates :** The envisaged review of these rates by the Management is being discussed outside the SCC.
- **Discussions with Japanese authorities regarding possible participation in the LHC :** At the request of the Staff Association, the Chairman explained that discussions with the Japanese authorities were proceeding but that no draft protocol with CERN existed as yet.
- **Part-time work as a pre-retirement measure :** The SCC took note that individual letters are soon to be sent to eligible staff members.

The next ordinary meeting of the SCC is to be held on Wednesday 1st March 1995.

FOR INFORMATION

MANAGEMENT BOARD MEETING OF 23 FEBRUARY 1995

The main item on the agenda of the Management Board's second meeting of the year was an in-depth presentation by the Director-General on preparations for negotiations concerning non-Member State participation in the LHC project. In that connection, he reminded the Board that J. V. Allaby had been appointed Advisor and Co-ordinator on non-Member State issues¹ with the mandate to advise the Directorate on matters concerning relations between CERN and all non-Member States. He emphasized that it was essential that J. Allaby be kept informed of any contacts or negotiations with non-Member States and consulted prior to any substantive discussions with implications for non-Member State/CERN relations. He asked Division Leaders to transmit this information to all those in their respective Divisions likely to have such contacts.

The Director of Administration, M. Robin, reported that most of the TREF meeting of 21st February 1995 had been devoted to examination of a revised document containing draft texts for the revision of the Staff Rules and Regulations. TREF had completed a second reading of Chapter I and a first examination of Chapter II, Section 1, but had had no

1) Assisted by N. Koulberg (for Russia and eastern Europe), J.-A. Rubio (for Latin America) and S. Tracy.

a en revanche manqué pour examiner les autres projets d'articles du Chapitre VII et le reste de l'ordre du jour, à savoir un document intitulé "Introduction à l'enquête sur la rémunération" présentant un premier échantillon de données pour l'examen quinquennal de la rémunération du personnel du CERN, la procédure à suivre pour l'examen et un document concernant les facteurs de parité de pouvoir d'achat. Le calendrier de la révision des Statut et Règlement du personnel sera présenté au Comité de management à sa réunion de mars.

Le Directeur général a informé le Comité que le Directoire a examiné les recommandations émises dans le rapport d'un groupe de travail consultatif créé par le Groupe de travail interne sur les Statut et Règlement du personnel pour étudier la situation des membres féminins du personnel du CERN² dans le cadre de la révision des Statut et Règlement du personnel. Le Directoire a insisté sur la grande importance qu'il attache à ce rapport et au principe général selon lequel tous les obstacles à l'égalité des sexes au CERN devraient être levés; il a accepté la plupart des recommandations du groupe de travail, à l'exception de celles tendant à instaurer toute forme de discrimination positive en faveur des femmes. Le Directoire a convenu qu'il serait opportun de rappeler le principe général de l'égalité de traitement des sexes en préambule de la version révisée des Statut et Règlement du personnel. Les recommandations approuvées devront être prises en compte lors de la révision des circulaires administratives. Le rapport a déjà été largement diffusé et examiné par le Conseil du personnel.

Le chef de la Division PE, W. Middelkoop, a présenté des documents exposant a) les directives pour la procédure d'avancement et l'attribution des primes pour services exceptionnels en 1995 et b) la procédure à suivre en 1995 pour l'examen de l'attribution de contrats de durée indéterminée dans les catégories professionnelles 2 à 5. Le Comité de management a approuvé les procédures et directives décrites dans les documents et pris note des calendriers correspondants. Il a noté en outre que le coût total de l'exercice d'avancement en 1995, soit 1,63% de la masse des traitements de base, et de l'adaptation de 0,39% des traitements pour cette même année, à financer sur un budget du personnel non indexé, équivalait à 60 années-homme.

Il a été annoncé que le Directoire a décidé d'appliquer un nouveau taux d'indemnité de subsistance aux attachés non rémunérés. Cette modification du taux ne concerne pas les attachés non rémunérés actuellement en poste. Le Comité a aussi été informé que le Directoire a examiné les tarifs facturés par le CERN pour les services et les activités de conseil. Ces tarifs seront vérifiés périodiquement.

Le Comité de management a examiné les résultats de la réunion de "prospection d'idées" intensive, qui a eu lieu les 15 et 16 février.³ Le Directoire établira prochainement un calendrier à l'intention des chefs de division qui répandront l'information en tant que de besoin.

time to examine the remaining draft articles relating to Chapter VII or the other items on the agenda, which had included a document entitled "Introduction to the Remuneration Survey" containing a first sample of data for the five-yearly remuneration review, the procedure to be followed for the review and a document relating to purchasing power parity factors. The schedule for the revision of the Staff Rules and Regulations will be presented at the March meeting of the Management Board.

The Director-General informed the Board that the Directorate had discussed the recommendations contained in a report by a consultative working group set up by the Internal Working Group on the Staff Rules and Regulations to investigate the situation of female staff members at CERN² in the context of the current revision of the Staff Rules and Regulations. The Directorate had underlined the great importance it attached to the report and to the general principle that all barriers to equality of the sexes at CERN should be removed and had accepted the majority of the working group's recommendations with the exception of those implying any form of positive discrimination in favour of women. The Directorate had agreed that it would be appropriate to include a statement of the general principle of equal treatment of the sexes in a preamble to the revised Staff Rules and Regulations. The approved recommendations should be taken into account in redrafting Administrative Circulars. The report had already been widely distributed and had been discussed by the Staff Council of the Staff Association.

The Leader of PE Division, W. Middelkoop, presented documents setting out a) the guidelines for the advancement procedure and exceptional performance awards for 1995 and b) the procedure for the 1995 indefinite appointment review for professional categories 2-5. The Management Board approved the procedures and guidelines set out in the documents and took note of the associated timetables. The Board further noted that the total cost of the 1995 advancement exercise, namely 1.63% of the basic salary pay-roll, plus the 1995 salary adjustment of 0.39% to be covered within a zero personnel budget index are equivalent to the cost of 60 man-years.

It was announced that the Directorate had decided to apply a new subsistence allowance rate for Unpaid Associates. The new rates would not affect existing arrangements with present Unpaid Associates. The Board was also informed that the Directorate had examined the existing rates charged for CERN services and consultancy. These rates will be checked periodically.

The Management Board had a discussion of the outcome of the intensive "brainstorming" meeting held on 15 and 16 of February.³ The Directorate would produce a timetable for further action in the near future which would be distributed to Division Leaders, who will disseminate the information as appropriate.

The Director-General informed the Board that he had written to all the Member State delegations concerning the

2) Rapport du Groupe consultatif de réflexion sur la situation des femmes au CERN, version révisée en date du 25 octobre 1993. (A l'ordre du jour de la réunion du Comité de concertation permanent le 1^{er} mars 1995.)

Le groupe de travail interne se composait de: S. Datta-Cockerill, M. Fidécario, L. Griffiths, E.-M. Gröniger-Voss (rapporteur), I. Seis et J. Victor.

3) Comme annoncé dans le Bulletin hebdomadaire No. 4/95. Voir ci-dessous les informations de base sur la séance de prospection d'idées.

2) Rapport du Groupe consultatif de réflexion sur la situation des femmes au CERN, revised version of 25 October 1993. (On the agenda of the Standing Concertation Committee meeting on 1st March 1995.)

Members of the Internal Working Group: S. Datta-Cockerill, M. Fidécario, L. Griffiths, E.-M. Gröniger-Voss (Rapporteur), I. Seis and J. Victor.

3) As announced in Weekly Bulletin No. 4/95. See below for background to the "brainstorming" meeting.

Le Directeur général a informé le Comité qu'il a écrit à toutes les délégations des Etats membres au sujet du récent incident survenu au PS.⁴ Le chef de la Division PS, D. Simon, a exposé les répercussions estimées sur le redémarrage des accélérateurs et la production de faisceaux après la longue période d'arrêt et le Comité a convenu que ces répercussions devaient être portées à la connaissance des utilisateurs et annoncées dans le Bulletin hebdomadaire.

Le Comité de management a entériné l'approbation par le Directoire des conclusions de l'étude d'un groupe de travail⁵ sur deux récents incidents concernant l'accès aux zones de faisceaux secondaires du hall Est du PS et du hall L3 au LEP et sur les recommandations des commissions d'accident correspondantes.

Le chef de la Division AS, J. Ferguson, a annoncé que l'accès général au progiciel de gestion des ressources humaines et de paie (HRMP), sous-projet du projet AIS, est prévu pour le 6 mars. Comme de coutume en pareil cas, la mise en service causera dans les premiers temps des désagréments aux utilisateurs. Le Comité d'examen du projet AIS a toutefois confirmé la nécessité d'élaborer un système d'information mieux intégré faisant appel à des progiciels normalisés.

4) Annoncé en page de couverture des Bulletins hebdomadaires Nos. 8/95 et 9/95.

5) Membres : W. Blum, B. Danner (Président), P. Ciriani et M. Höfert.

APERÇU GÉNÉRAL DE LA RÉUNION DE PROSPECTION D'IDÉES QUI S'EST TENUE LES 15 ET 16 FÉVRIER

Maintenant que le projet LHC est approuvé, la planification de la restructuration indispensable pour l'ère LHC est devenue un problème prioritaire. Son urgence a été fortement accrue par les conditions financières rigoureuses liées à l'approbation du LHC, qui obligent à réexaminer l'ensemble des pratiques et structures du CERN, en vue de recenser les économies possibles et les moyens d'améliorer la rentabilité des dépenses. A tout le moins, les économies de 25 MCHF par an, admises dans le plan soumis au Conseil en décembre 1994, doivent être concrétisées, mais la Direction souhaite à l'évidence aller plus loin pour conserver une certaine souplesse au programme scientifique.

Première étape de la mise au point des plans en matière d'exploitation, de personnel et de finances pour l'ère LHC, le Directoire, les chefs de division, le chef de DSU et certains hauts responsables de la planification se sont réunis les 15 et 16 février pour une prospection d'idées intensive sur la base des résultats de réunions du même type organisées à l'échelon des chefs de groupe dans les divisions. L'objectif n'était pas d'aboutir à des conclusions définitives mais plutôt de cerner les questions essentielles à traiter, de déterminer les solutions consensuelles possibles et d'établir un calendrier des actions futures.

Après une introduction par le Directeur général, les schémas actuels de dépenses et d'utilisation du personnel ainsi que les économies et améliorations possibles ont été examinés division par division. Des sessions ont ensuite été consacrées aux questions suivantes concernant l'ensemble du Laboratoire: gestion du personnel et conditions d'emploi, regroupement éventuel d'activités décentralisées et dispersées, planification du personnel et affermage, informatique et pratiques administratives.

recent incident at the PS⁴. The Leader of PS Division, D. Simon, reported on the estimated impact on the start-up of the accelerators and provision of beams after the long shutdown and the Board agreed that these implications should be made known to users and announced in the Weekly Bulletin.

The Management Board endorsed the Directorate's approval of the conclusions of a study by a working group⁵ on two recent access incidents in the secondary beam areas of the PS East Hall and at the LEP L3 Hall respectively and on the recommendations of the corresponding Accident Boards.

The Leader of AS Division, J. Ferguson, announced that general access to the Human Resources Management and Pay-roll (HRMP) Project, a sub-project of the AIS project, was scheduled for 6 March. As usual in such cases, implementation will cause initial inconvenience to users. However, the AIS Review Board has confirmed the need to evolve towards a more integrated information system using standard packages.

4) Reported on the front page of Weekly Bulletins Nos. 8/95 and 9/95.

5) Members : W. Blum, B. Danner (Chairman), P. Ciriani and M. Höfert.

BACKGROUND TO THE "BRAINSTORMING" MEETING HELD ON 15-16 FEBRUARY

Now that the LHC has been approved, planning the restructuring that will be necessary for the LHC era has become a priority issue. The urgency has been greatly increased by the stringent financial conditions attached to the approval of the LHC, which make it necessary to re-examine all CERN's practices and structures in order to identify possible economies and ways of ensuring better value for money. At the very least, the 25 MCHF per annum savings, which were assumed in the plan submitted to the Council in December 1994, must be identified, but the Management obviously wishes to go further in order to allow some flexibility in the scientific programme.

As a first stage in refining the operational, manpower and financial plans for the LHC era, the Directorate, the Division Leaders and the Head of DSU, together with some key Planning Officers, met on 15-16 February for an intensive "brainstorming" meeting for which input had been received from "brainstorming" meetings of Group Leaders in the Divisions. The intention was not to reach definite conclusions but rather to identify key questions to be addressed, identify areas of consensus on possible solutions and establish a timetable for further action.

After an introduction by the Director-General, the existing pattern of expenditure and use of manpower, and possible economies and improvements, were examined Division by Division. This was followed by sessions devoted to the following Laboratory-wide issues: staff management and employment conditions, decentralised and dispersed activities that might be regrouped, staff planning and farming out, informatics and administrative practices.

DIRECTIVES 1995 POUR LA PROCÉDURE D'AVANCEMENT ET LES PRIMES POUR SERVICES EXCEPTIONNELS

1. Introduction

Durant l'année 1995, un examen du système d'avancement au mérite (MOAS) sera effectué et, à la requête du Comité des finances, un rapport d'évaluation sera établi par l'Administration à la fin de la quatrième année de l'exercice. Cette évaluation pourra également prendre en compte les informations comparatives obtenues pendant la révision quinquennale des rémunérations (TREF) actuellement en cours. Si de nouvelles propositions concernant MOAS en résultent, elles seront préparées simultanément dans le cadre de la présente révision des Statut et Règlement du Personnel.

Entretemps et en dépit d'une situation budgétaire plus difficile, on considère qu'il est important que l'exercice d'avancement 1995 se déroule dans la continuité par rapport aux années précédentes tout en respectant les règles générales définies pour rendre son application possible en conformité avec l'esprit de MOAS et avec les contraintes financières imposées par le budget affecté à cet objectif. Par conséquent, comme en 1994, les mêmes considérations de base, règles générales et budget seront appliqués en 1995. Ceux-ci sont rappelés ci-dessous, après avoir été adaptés 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, 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). Comme il est stipulé dans la Circulaire Administrative No 26, les propositions des divisions nécessitent, avant l'évaluation, l'accord du Directeur concerné.

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.

L'allocation budgétaire pour l'avancement en 1995 en pourcentage du coût des traitements de base est comparable à celle de l'an passé.

ADVANCEMENT PROCEDURE GUIDELINES FOR 1995 AND FOR EXCEPTIONAL PERFORMANCE AWARDS

1. Introduction

During 1995 a review of the Merit-Oriented Advancement Scheme (MOAS) will take place, and, as requested by the Finance Committee, an evaluation report will be made by the Management at the end of the scheme's fourth year of operation. This evaluation may also take account of comparison information obtained during the current five-yearly remuneration review (TREF). Any resulting new proposals concerning MOAS will be prepared in conjunction with the current review of the Staff Rules and Regulations.

In the meantime, and in spite of a more difficult budgetary situation, it is considered important that the 1995 advancement exercise should maintain continuity with previous years, both with respect to the general rules defined to make its implementation possible in conformity with the spirit of MOAS and with respect to the financial constraints imposed by the budget made available for this purpose. The same basic considerations, general rules and budget will therefore apply in 1995 as in 1994. These are restated 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 (TEACC, SSAC). As stipulated in Administrative Circular No 26, divisional proposals require the endorsement of the Director concerned before evaluation.

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.

The budget allocation for advancement in 1995 as a percentage of the basic salary cost is comparable to that of last year.

2. 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

2. 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.

3. 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 1994 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 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.

4. Personnel supérieur

Le Comité d'avancement du personnel supérieur présentera des recommandations concernant le personnel supérieur. De même que l'an passé, 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.

5. 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 28 avril 1995 au plus tard.

Les décisions en matière d'avancement, d'avancement exceptionnel et de prime pour services exceptionnels seront prises à la fin juin 1995 et entreront en vigueur le 1^{er} juillet 1995. 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 1995. Ces décisions seront appliquées rétroactivement à la date du 1^{er} juillet 1995. Le personnel sera avisé au plus tard le 31 octobre 1995, 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 31 octobre 1995.

Division du Personnel
Tél. 4480

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.

3. Divisional allocations and guidelines

For each individual divisional allocation, it has been decided to maintain a similar method of numerical guidelines as used in 1994, 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-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.

4. Senior Staff

The Senior Staff Advancement Committee will make recommendations concerning the senior staff. As for last year, 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.

5. Calendar

Divisional actions, foreseen in section 3 of the Annual Interview form, will be addressed to Personnel Division by 28 April 1995.

Advancement, exceptional advancement and exceptional performance award decisions will be made by end June 1995, applicable as at 1st July 1995. 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 1995. These decisions will be applied retroactively to 1st July 1995. Notification to staff will be made not later than 31 October 1995, 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 31 October 1995.

Personnel Division
Tel. 4480

EXAMEN 1995 DES CONTRATS DE DURÉE INDÉTERMINÉE

Le Directeur général a décidé de considérer les titulaires des catégories professionnelles 2 à 5 satisfaisant aux critères d'examen en vue de l'attribution d'un contrat de durée indéterminée. Les titulaires d'un contrat à terme fixe dont le non-renouvellement a déjà été décidé ne seront pas considérés. Il a été convenu de maintenir les éléments de base de la procédure et des conditions appliquées l'an dernier. Les étapes suivantes sont ainsi prévues :

1. La liste des candidats satisfaisant aux conditions d'examen, conformément à l'Article R II 1.20 du Règlement du Personnel et à la Circulaire administrative n° 9, sera vérifiée par les divisions et la Division du Personnel. Tous les candidats seront informés individuellement.
2. Les candidats satisfaisant aux conditions d'examen, mais ayant seulement deux années de service, ne seront normalement pas examinés cette année. Les décisions seront reportées à l'année prochaine.
3. Chaque candidat aura un entretien avec son Chef de Division ou avec le représentant de ce dernier et aura la possibilité de s'exprimer sur la proposition faite par la division. Dans les cas où la proposition faite par la division n'est pas positive, les candidats peuvent soumettre leurs commentaires par écrit dans un délai de dix jours civils suivant la date de l'entretien. Les recommandations des divisions seront ensuite transmises à un Comité spécial d'examen des contrats de durée indéterminée, par l'intermédiaire de la Division du Personnel.
4. Le Comité examinera les recommandations des divisions et soumettra des propositions au Directeur général, après consultation des divisions concernées.
5. Le calendrier provisoire prévoit que les décisions définitives seront prises en juin/juillet 1995. Elles seront communiquées sans délai aux membres du personnel titulaires concernés. Les attributions de contrats de durée indéterminée prendront effet normalement le 1er janvier 1996.
6. Une procédure spéciale est appliquée, comme par le passé, aux physiciens expérimentateurs et théoriciens (catégorie professionnelle 1).

Division du Personnel
Tél. 4466

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAISSE DE PENSIONS

En date du 7 février, le Conseil d'administration de la Caisse de pensions a tenu sa quarante-septième réunion. A cette occasion, il a été informé d'un certain nombre de cas litigieux entre des pensionnés et leur ex-épouse. Il a débattu du principe de la possibilité, pour la Caisse, d'effectuer des prélèvements sur les pensions en faveur de tiers, selon un modèle analogue à la Circulaire administrative No 27 applicable aux membres du personnel rémunérés par l'Organisation. Il a reconnu l'urgence d'étudier le problème du non-paiement de la pension alimentaire due à leur ex-

INDEFINITE APPOINTMENT REVIEW 1995

The Director-General has decided to review staff in professional categories 2 to 5 satisfying the criteria for consideration for the award of an indefinite appointment. Staff members holding a fixed-term contract which it has been decided not to renew will not be considered. It has been agreed to maintain the basic features of the procedure and conditions laid down by the Director-General and applied last year. The following stages are foreseen:

1. The list of candidates qualifying for review in accordance with R II 1.20 of the Staff Regulations and the Administrative Circular No. 9 will be verified by the divisions and Personnel Division. All candidates will be informed individually.
2. Candidates eligible for review but having only 2 years' service will not normally be studied this year. Decisions will be postponed until next year.
3. Each candidate will be given a hearing by the Division Leader, or by his representative and will have the possibility of commenting on the divisional proposal. In cases where the divisional proposal is not positive, candidates may put forward, within ten calendar days following the date of the hearing, comments in writing, prior to the transmission of appropriate recommendations via Personnel Division to a special CERN-wide Indefinite Appointment Review Board.
4. The Board will examine the divisional recommendations and submit proposals to the Director-General following consultations with the divisions concerned.
5. The tentative schedule foresees that final decisions will be taken in June/July 1995. They will be communicated to the staff members concerned without delay. Awards of Indefinite Appointments will normally take effect on 1 January 1996.
6. A special procedure is applied, as in the past, for experimental and theoretical physicists (professional category 1).

Personnel Division
Tel. 4466

GOVERNING BOARD OF THE PENSION FUND

The Governing Board of the Pension Fund held its forty-seventh meeting on 7 February. It was given information about some disputes between pensioners and their former spouses. It discussed the principle of facilities for the Fund to make deductions from pensions in favour of third parties modelled on the contents of Administrative Circular N° 27 applicable to members of the personnel paid by the Organization. It recognised the urgency of the problem of the non-payment of the alimony payable by certain pensioners to their former spouses and decided to set up a working