

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 1978

- I. Buts
- II. Moyens
- III. Comités interdivisionnaires
- IV. Directives concernant l'avancement du personnel
- V. Directives concernant l'attribution de contrats de durée indéterminée
- VI. Dates de l'examen
- VII. Calendrier des travaux.

I. Buts

1. Assurer un alignement adéquat des grades en rapportant les grades des emplois aux fonctions attribuées, aux qualifications et à l'expérience requises, par référence à une série de définitions de niveaux de grades couvrant les différents emplois existant au sein de l'Organisation.

2. Etablir des plans de carrière et prendre des décisions en matière d'avancement, dans le cadre d'une structure des grades convenue qui demeurera stable pendant plusieurs années.

3. Examiner les possibilités d'emploi et la qualité des services du personnel en poste pour décider de l'attribution de contrats de durée indéterminée.

II. Moyens

Avancement

1. Les Divisions examineront le travail de leur personnel de grades 1 à 10 et soumettront les propositions d'avancement qu'elles considèrent justifiées compte tenu des fonctions attribuées ainsi que des qualifications et de l'expérience des intéressés.

2. La Division PE étudiera les propositions avec les Divisions, examinera les emplois en cause et recommandera pour chaque emploi le grade correspondant aux définitions des niveaux de grades.

3. Les propositions considérées comme "critiques" ou posant des problèmes particuliers d'alignement seront transmises à l'un des Comités interdivisionnaires mentionnés ci-après en vue d'un examen complémentaire.

Les propositions "critiques" concernent les changements de catégorie ou les propositions portant sur des grades ou des catégories qui offrent très peu de possibilités de promotions.

4. Afin que toutes les propositions soient examinées selon les mêmes critères, il est demandé aux Divisions de soumettre leurs propositions sur un formulaire type, auquel sera joint le formulaire "Informations sur l'Emploi".

5. Lorsque des propositions d'avancement seront transmises aux Comités, le personnel concerné sera entendu sur les lieux de son travail, avec la collaboration de ses chefs de service, et d'assez le cas échéant.

6. Les propositions d'avancement qui ne seront pas transmises aux Comités seront examinées par la Division PE en collaboration avec les Divisions concernées.

Contrats de durée indéterminée

1. La procédure d'examen est fixée ci-après. Les recommandations d'attribution seront soumises aux Directeurs généraux par la Division PE.

2. Les propositions de refus ou de mise en suspens feront l'objet d'un examen intermédiaire par les Comités, sauf pour certains membres du personnel de la catégorie 1 (voir ci-après).

3. La Commission exécutive étudiera les résultats de l'examen sur la base de rapports préparés par les Comités et la Division PE.

III. Comités 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

Ce Comité examinera toutes les propositions et tous les emplois impliquant un passage dans la catégorie 3.

En outre, pour les emplois de la catégorie 3, ses membres participeront à l'étude de toute promotion : du grade 8 au grade 9 et du grade 9 au grade 10.

Comité IV

Ce Comité examinera toutes les propositions et tous les emplois impliquant un passage dans la catégorie 4.

En outre, pour les emplois de la catégorie 4, ses membres participeront à l'étude de toute promotion : du grade 6 au grade 7.

Comité V

Ce Comité a un rôle spécial : il est chargé d'étudier les propositions d'avancement, à tous les niveaux, dans les emplois administratifs.

Ce Comité examinera donc, en 1978, toutes les propositions de promotion concernant la catégorie 5. En règle générale, ses membres participeront directement à l'examen des emplois dans les cas où un changement de code d'emploi ou une promotion entraîneraient un changement de catégorie professionnelle (passage à la ligne supérieure dans le tableau IV B/ ci-après).

Les membres du Comité pourront également participer à l'établissement de descriptions du catalogue des emplois à la suite de leur collaboration à des études particulières concernant l'aligment des grades.

Contrats de durée indéterminée

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. Les Chefs de Division 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 pourra demander à certains des candidats de soumettre un compte rendu écrit de leurs principaux travaux scientifiques, ainsi que de leur rôle actuel au CERN et de l'évolution possible de ce rôle.

Comités II - 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 exécutive.

IV. Directives concernant l'avancement du personnel

A/ Directives

1. Avancement

- 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 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.

NOTA : Tout avancement prendra effet à la date de l'examen annuel du personnel et des postes.

2. Augmentation d'échelon

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

3. Primes pour services exceptionnels

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

B/ Tableau des taux annuels d'avancement

(En pour cent du grade supérieur suivant)

GRADE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comité - Catégorie										
I Chercheurs (102/103)								*	10*	10
II Scientifiques et ingénieurs							*	15*	10	5
III Techniciens					8*	10*	5	2	1	
IV Arts et métiers		15	12	9*	6	1				
V { Administration (500-512)							*	15*	10	5
{ Assistance administrative (530-543)					8*	10*	5	2	1	
{ Travaux de bureau (560-567)			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.)

V. Directives concernant l'attribution de contrats de durée indéterminée

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.

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. Indépendamment des appréciations qui sont données lors de chaque examen annuel, des rapports circonstanciés sont établis en vue de l'examen pour l'attribution de contrats de durée indéterminée, de façon à garantir que les membres du personnel continuent de satisfaire aux exigences suivantes :

- niveau approprié des connaissances et compétences professionnelles; qualification technique ou pratique; aptitude à utiliser ces qualités au mieux des intérêts de l'Organisation;
- faculté de s'adapter selon les besoins à des changements dans les exigences et conditions de travail;
- intégrité personnelle;
- un état de santé répondant aux exigences des fonctions remplies.

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;

- ou 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.

VI. Dates de l'examen

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.

VII. Calendrier des travaux

Septembre - février

Généralités

Pour pouvoir disposer rapidement des informations sur l'emploi les mieux à jour, un formulaire, ainsi que des extraits du projet de catalogue des emplois, seront fournis par la Division PE. Ce formulaire sera adressé en premier lieu, à la demande des Divisions, au personnel dont la description d'emploi nécessite une révision par la Division PE. Ensuite, il sera adressé à tout le personnel jusqu'au grade 10 inclus, de manière que les descriptions d'emploi de la Division PE reflètent avec précision la situation du moment.

Avancement

La Division PE commence l'examen des emplois sur la base de listes préliminaires communiquées par les Chefs de Service et des formulaires "Informations sur l'Emploi".

Contrats de durée indéterminée

Les Divisions s'accordent avec la Division PE sur les listes de candidats.

La Division PE écrit aux candidats et consulte des répondants à l'intérieur des Divisions, ainsi que le répondant désigné par l'intéressé.

Les Chefs de Division conviennent des recommandations définitives et remplissent les formulaires de proposition.

La Division PE recueille tous les commentaires et formulaires; elle sépare les propositions de refus ou de mise en suspens et en prépare l'examen par les Comités.

Les propositions sont présentées aux Comités par la Division PE comme convenu.

Mars - avril

Avancement

Les Chefs de Division remplissent les formulaires de proposition pour les avancements qu'ils recommandent. La Division PE recueille ces formulaires et sépare les cas qui doivent être soumis aux Comités de ceux pour lesquels elle peut agir directement.

La Division PE soumet aux différents Comités les cas qui en relèvent. Les membres des Comités examinent les propositions; les intéressés sont entendus sur les lieux de leur travail, et des recommandations sont préparées.

La Division PE établit les recommandations définitives concernant les cas qui ne sont pas soumis aux Comités et s'accorde avec les Divisions à leur sujet.

Contrats de durée indéterminée

Les Comités examinent les propositions et préparent leurs recommandations.

La Division PE examine les recommandations d'attribution et s'accorde avec les Divisions à leur sujet.

Mai

La Division PE et les Présidents des Comités rendent compte à la Commission exécutive.

Juin

Décision au sujet des recommandations des Comités.

Juillet

Exécution.

La Division PE parachève l'examen des emplois et donne suite aux informations obtenues, pour préparer l'examen suivant.

Août - septembre

Période pendant laquelle les recours en matière de classification des emplois et d'avancement sont recevables, conformément aux dispositions du Chapitre VI du Règlement du Personnel et de la fiche d'information sur ce sujet.

La liste des membres des Comités interdivisionnaires sera publiée ultérieurement.

A TOUS LES MEMBRES SUISSES DU PERSONNEL :

SERVICE MILITAIRE - Rappel

Pour éviter des perturbations dans l'organisation du travail, dues à des absences pour service militaire non-annoncées au préalable, il est indispensable que chaque fonctionnaire suisse fasse connaître dès maintenant à son Chef de Service ou à son Chef de Division, la date à laquelle il sera appelé au service en 1978.

Un avis officiel "1978 Mise sur pied - cours de répétition, de complément et du landsturm" est affiché dans toutes les communes. Il est également affiché pendant 10 jours dans le hall du bâtiment de l'administration (Bât. 60) au tableau d'affichage.

Dans des circonstances tout à fait exceptionnelles, le CERN peut intervenir auprès des autorités militaires pour présenter une requête de sursis. Toutefois, dans de tels cas, une demande dûment motivée devrait être soumise deux mois avant la date d'entrée au service.

Service des Relations extérieures:
Division DG

PROVISIONAL ARRANGEMENTS IN THE DIRECTORATE

H.-O. Wüster has recently been appointed provisional Head of the Joint European Torus project (JET) (see front page). Until his final appointment he will continue as a Directorate Member of CERN. However, in order to free him from some of his present duties, G. Ullmann, in addition to his present job as Leader of Personnel Division, will attend meetings of the Directorate and take over personnel policy matters at present dealt with by H.-O. Wüster. H.-O. Wüster will continue to look after budget planning and other financial matters at Directorate level. The definite arrangements in the Directorate after the departure of H.-O. Wüster will be announced later in the year.

REORGANISATION TEMPORAIRE DU DIRECTOIRE

H.-O. Wüster vient d'être nommé à titre provisoire Directeur du Projet européen dit JET (voir en première page). Jusqu'à sa nomination définitive, il demeure membre du Directoire du CERN. Toutefois, pour le libérer de certaines de ses tâches actuelles, G. Ullmann, tout en gardant ses présentes fonctions de Chef de la Division du Personnel, assistera aux réunions du Directoire et se chargera des questions de politique du personnel dont s'occupe jusqu'à présent H.-O. Wüster. De ce dernier, continuent de relever la planification budgétaire et les autres questions financières à l'échelon du Directoire. La réorganisation définitive du Directoire après son départ sera annoncée en cours d'année.

CERN EXECUTIVE BOARD

At its 32nd Meeting, on Thursday, 22 December 1977, the Executive Board discussed and approved the guidelines for the CERN Staff Review 1978 (see English version in Bulletin No.3/78, pages 2-4, and French version in this Bulletin, pages 2-4). It also agreed on the composition of the interdivisional staff panels.

The Executive Board accepted the divisional budgets for the year 1978 and agreed that a DG's budget reserve of 40 MSF be created out of which all non-authorized projects and any economies would have to be financed in 1978.

Two capital projects were approved :

- (i) "Far West Area Neutrino Facility (WANF) - Enlarged Neutrino Facilities" and
- (ii) "Construction of a conference hall above laboratory 6".

The Executive Board then took note of the Deputies to Division Leaders for the year 1978. It also was informed of the setting up of a working party under the chairmanship of R. Lévy-Mandel which should look into the management of service contracts.

J.B. Adams and L. Van Hove reported on the results of the December meetings of Finance Committee, Committee of Council and Council. They mentioned that the SPS Programme would have to be reviewed in order to define those activities which would have to be reduced or slowed down to absorb possible budget cuts. The Directors-General pointed to the more positive attitude of the Delegations as regards a major future project

for CERN and said that one should now concentrate on a study of a 70 + 70 GeV Large Electron-Positron Storage Rings (LEP) with the aim of submitting a first proposal to Council in December 1978.

Finally, J.B. Adams thanked E. Picasso, whose term as Leader of EP Division comes to an end, for his active collaboration in the Executive Board.

COMMISSION EXECUTIVE DU CERN

A sa trente-deuxième réunion, le jeudi 22 décembre 1977, la Commission exécutive a examiné et approuvé les directives applicables à l'Examen 1978 du personnel et des postes du CERN (voir version française, pages 2-4 de ce Bulletin et version anglaise, pages 2-4 du Bulletin 3/78). A cet effet, elle a également convenu de la composition des Comités interdivisionnaires.

La Commission exécutive a accepté les budgets des Divisions pour l'exercice 1978 et convenu en outre de constituer une réserve générale DG, d'un montant de 40 MFS, pour financer tout projet non encore autorisé et supporter d'éventuelles économies au cours de l'exercice.

Deux projets d'équipement ont été approuvés :

- (i) "Installation neutrino dans la zone Extrême-Ouest (WANF) - Extension des installations neutrino"
- et
- (ii) "Construction d'une salle de conférence au-dessus du laboratoire 6".

La Commission exécutive a ensuite pris note de la liste des adjoints aux Chefs de Divisions pour l'année 1978. Elle a été informée de la création d'un Groupe de travail présidé par R. Lévy-Mandel et chargé d'examiner la gestion des contrats de services.

J.B. Adams et L. Van Hove ont exposé les résultats des réunions du Comité des Finances, du Comité du Conseil et du Conseil en décembre dernier. Ils ont signalé que le programme du SPS devrait être revu afin que soient définies les activités à réduire ou à ralentir par suite d'éventuels retranchements budgétaires. Les Directeurs généraux ont mentionné l'attitude plus positive adoptée par les Délégations à l'égard d'un nouveau grand projet et précisé qu'il convenait maintenant de s'attacher à étudier un grand anneau de stockage à électrons positrons (LEP) de 70 + 70 GeV, en vue de soumettre une proposition initiale au Conseil de décembre 1978.

Enfin, J.B. Adams a remercié E. Picasso, dont s'achève le mandat de Chef de la Division EP, de l'actif concours qu'il a apporté à la Commission exécutive.

STATUT ET REGLEMENT DU PERSONNEL - Fiches d'information

L'état récapitulatif des fiches d'information en service au 1er janvier 1978

et
la fiche d'information intitulée "DEVOIRS, OBLIGATIONS ET PRIVILEGES" qui vient de faire l'objet d'une révision

seront disponibles AU SECRETARIAT DE VOTRE DIVISION à partir du 3 février.

J.F. Barthélemy / Tél. 2855

STAFF RULES AND REGULATIONS -
Information Sheets

The list of Information Sheets in force as of 1 January 1978
and

the Information Sheet entitled 'DUTIES, OBLIGATIONS AND PRIVILEGES' which has just been revised

will be available as from 3 February AT EACH
DIVISION SECRETARIAT.

J.F. Barthélemy / Tel. 2855

JOINT ADVISORY APPEALS BOARD

A meeting of the Joint Advisory Appeals Board has been held to examine the appeal lodged by Mr. A. PATRIZI concerning the recognition of the extent of his permanent partial disability.

The Board has completed its study and submitted its recommendations to the Director-General. Article R VI 1.10 of the Staff Regulations specifies that these recommendations and the final decisions of the Director-General must be brought to the notice of the personnel. The relevant documents will therefore be posted on the official notice-boards of the Administration Building (ground floor - Bldg.60) from 20 January to 3 February inclusive.

J.F. Barthélemy / Tel. 2855

COMMISSION PARITAIRE CONSULTATIVE DES RECOURS

La Commission Paritaire Consultative des Recours s'est réunie pour examiner l'appel introduit par M. A. PATRIZI concernant la reconnaissance d'un taux d'invalidité permanente partielle.

La Commission a terminé ses travaux et a soumis ses recommandations au Directeur général. Conformément à l'Article R VI 1.10 du Règlement du Personnel, ces recommandations et les décisions définitives du Directeur général sont à porter à la connaissance du personnel. Pour ce faire, ces documents seront affichés aux panneaux officiels du Bâtiment de l'Administration (rez - Bât.60) du 20 janvier au 3 février inclus.

J.F. Barthélemy / Tél. 2855

FIRE EXTINGUISHERS

The administrative arrangements for the installation and maintenance of fire extinguishers have been changed slightly. All approved types of fire extinguishers are now standard items available in the stores. They will be charged directly to the budget of the executive divisions concerned. To avoid the installation of unsuitable types, and to ensure that all extinguishers are numbered and registered for maintenance, users are asked to give a stores card, or to send the requisition (demande de matériel) showing the budget code, to the Fire Brigade allowing them to specify and take out the equipment needed. Installation, maintenance and signposting will also be carried out by the Fire Brigade. If extinguishers are to be returned to the stores, this should also be done via the Fire Brigade.

HS Division

EXTINCTEURS

Les dispositions administratives pour la pose et l'entretien des extincteurs ont été légèrement modifiées. Tous les modèles approuvés sont maintenant disponibles comme matériel standard au magasin; leur coût sera débité à la division concernée. Pour éviter l'installation de modèles inadéquats, et pour s'assurer que tous les extincteurs sont numérotés et enregistrés pour leur entretien, les demandeurs remettront au service du feu leur carte de magasin ou une "demande de matériel" avec leur carte plastique imprimée. Les pompiers complèteront la demande par les données techniques, et prendront en charge la sortie du magasin, l'installation, l'entretien, ainsi que la pose des pancartes indicatrices. Si des extincteurs doivent être retournés au magasin, cela sera fait également par l'intermédiaire du service du feu.

Division HS

SEMINARS SEMINAIRES

MONDAY 23 JANUARY

BEBC USERS' GROUP MEETING

at 13.45 hrs - Council Chamber

Agenda for the Eighth Meeting :

1. Discussion of first years operation at BEBC.
2. Progress reports :
- SPSC, SPS, BEBC and TST, Film copying, Beams.
3. Status of WA17.
4. Status of the beam dump experiments WA20, WA41 and WA43.

CERN NUCLEAR PHYSICS SEMINAR

at 16.00 hrs - Theory Conference Room

"On the theory of direct reactions with many particle final states"

by D. Trautmann / Univ. of Basel

Abstract : The theory of direct reactions with many particle final states is studied. First, the break-up of deuterons on heavy nuclei in the neighbourhood of the Coulomb-barrier is investigated. Because there are essentially no free parameters, this permits a clean test of the theory by comparing it to experimental data. The theory is then applied to the break-up of antideuteron atoms and the influence of virtual deuteron break-up on Rutherford scattering is shown. Furthermore, a simple semi-classical theory of the break-up process is given. Above the Coulomb-barrier we have strong modifications of the theory due to the population of resonances in the target nucleus. Various examples of such resonance reactions are given. Finally, inclusive break-up spectra are discussed, where other processes, leading to the same final state, contribute significantly to the cross-section.