

savent que les der-nières versions du BHT et du HRT sont le fruit d'une collaboration entre les ingé-nieurs en logiciel du CERN et de l'IURN, l'Institut unifié de recherches nucléaires de Doubna, en Russie. C'est la première fois que le secteur administratif tire profit de travaux de développement communs de cette nature.

Cette collaboration a débuté en 1995, et en 1997, aux nouvelles versions du BHT et du HRT qui ont été mises à disposition au CERN, s'est ajoutée une version russe du HRT destinée à la division en charge de la gestion du personnel à l'IURN.

A la fin de 1997, trois membres du personnel du CERN se sont rendus en Russie dans le but de stimuler l'intérêt de l'IURN et de l'université de Tver pour cette collaboration et de promouvoir de futurs travaux de développement de logiciels, en particulier pour l'EDH. Suite à cette visite, plusieurs ingénieurs russes de l'IURN et un étudiant de l'université de Tver travaillent actuellement au CERN sur de nouveaux projets de développement qu'ils poursuivront une fois retournés en Russie, à la fin de leur séjour au CERN.

Ainsi, grâce au rôle de catalyseur joué par le CERN, le logiciel d'informatique administrative sera transporté à 2400 kilomètres à l'Est.

JINR, the Joint Institute for Nuclear Research, in Dubna, Russia. This is the first time the Administrative Sector has benefited from joint development work of this kind.

The collaboration started in 1995, and in 1997, in addition to new versions of BHT and HRT being made available at CERN, a Russian version of HRT was made available to Personnel Management at JINR.

At the end of 1997, three CERN staff members visited Russia to increase awareness in JINR and Tver University about the collaboration and to promote future software development work especially for EDH. As a result, some Russian engineers from JINR and a student from Tver University are currently working here at CERN on new development projects which they will continue back in Russia at the end of their stay.

So, like a catalyst, CERN's experience will drive administrative software 2400 kilometers to the East.

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.

Pour information

COMITE DE MANAGEMENT REUNION DU 2 MARS 1998

Préparation des réunions de mars du Comité des directives scientifiques, du Comité des finances et du Comité du Conseil

Le Directeur général a annoncé que les principaux points communs aux ordres du jour des réunions de mars seront les sujets relatifs au LHC, les questions concernant les Etats non-membres et le LEP2000. En outre, le Comité des finances examinera le rapport sur les achats pour la période du 1er janvier au 31 décembre 1997 et sera invité à approuver le budget 1998 aux prix de 1998, une proposition de faire don des aimants de l'accumulateur d'antiprotons au Laboratoire japonais KEK et plusieurs contrats. Le Comité des directives scientifiques entendra aussi des rapports sur la machine LHC, LHC-B et TOTEM, le sous-groupe de HEPAP sur la planification de l'avenir de la physique des hautes énergies aux Etats-Unis d'Amérique, une étude pilote des options à long terme, l'état d'avancement de DAFNE, l'atelier de Chamonix sur les performances du LEP et la réunion commune des directeurs de laboratoire organisée par l'ICFA les 5 et 6 février 1998.

En ce qui concerne les achats, le Directeur général a souligné que, si des progrès très sensibles ont été accomplis en direction de l'objectif qu'est la répartition équitable des contrats entre les Etats membres, les divisions doivent poursuivre leurs efforts, en collaboration avec le Service des achats, afin de soutenir l'amélioration, conformément aux dispositions de la politique de l'Organisation en matière d'achats. L'accent devrait être mis en particulier sur les Etats membres dont les retours sont inférieurs aux seuils visés.

Questions concernant les Etats membres

Le Directeur général a fait rapport sur la visite au CERN de John Battle, ministre de la science, de l'énergie et de l'industrie, le 23 février, et a annoncé en outre que le conseiller fédéral suisse et chef du département des finances, Kaspar Villiger, est venu au CERN le vendredi 27 février pour signer le contrat de superficie qui met à la disposition de l'Organisation des terrains pour le chantier du LHC sur le territoire suisse.

Comité de concertation permanent et TREF

Le Directeur de l'Administration, M. Robin, a rendu compte des discussions qui ont eu lieu lors des réunions du Comité de concertation permanent, le 11 février¹, et du TREF, le 25 février. Les principaux points suivants étaient à l'ordre du jour:

un rapport sur l'assurance maladie, la compensation des conséquences pour la Caisse de pensions des départs anticipés et de la réduction de l'effectif des membres actifs et un rapport sur l'examen de la définition de la famille et du conjoint.

Rapport sur l'égalité des chances

La déléguée à l'égalité des chances, S. Datta-Cockerill, a présenté un rapport sur les progrès notables accomplis à ce jour au CERN en vue de renforcer la sensibilisation à l'égalité des chances, de corriger le déséquilibre de la répartition par sexe tant dans les catégories professionnelles que dans la chaîne hiérarchique et de créer des conditions d'égalité des chances pour l'évolution de la carrière.

A la suite de la mise en application de la circulaire administrative No. 2 qui fixe des lignes directrices claires pour chaque étape du processus de sélection, les statistiques de recrutement font maintenant apparaître des tendances positives, principalement pour les postes liés à des contrats de durée limitée. En outre, davantage de femmes participent aujourd'hui aux comités de sélection et aux groupes de travail, et un certain nombre ont été recrutées pour la première fois dans certaines catégories professionnelles. Pour ce qui est de l'évolution de la carrière, l'avancement des femmes est à peu près analogue à celui des hommes, même si on peut encore observer dans certains domaines un manque d'empressement à promouvoir des femmes à des postes de responsabilité. Sur le plan personnel, il conviendrait d'accorder une plus grande attention aux besoins spéciaux des familles monoparentales et des couples menant une double carrière, qui se heurtent essentiellement aux problèmes d'accueil des enfants (crèches, garderies). A cet égard, elle a souligné que les carrières des hommes comme des femmes peuvent pâtir de la trop grande difficulté de concilier les exigences professionnelles avec les responsabilités familiales.

Le Comité de management s'est déclaré satisfait des progrès réalisés à ce jour et a approuvé les recommandations à court terme suivantes:

- publication d'une déclaration d'intention concernant le principe de l'égalité des chances;
- élaboration d'une brochure relative aux assiduités intempestives, expliquant comment détecter les cas éventuels et y faire face et soulignant la détermination de la Direction d'agir préventivement et de protéger le personnel du CERN de toute atteinte dans ce domaine;
- élimination de l'obligation de fournir des renseignements détaillés sur la situation de famille des formulaires de candidature aux emplois du CERN;
- introduction à l'égalité des chances dans le programme de formation initiale pour les nouveaux arrivants et dans la formation obligatoire au système MOAS pour les superviseurs;
- instauration d'exercices de constitution d'équipe pour le personnel d'encadrement féminin.

Pour le moyen et le long terme, la Direction a marqué son attachement soutenu à faire en sorte que soient respectés les principes de l'égalité des chances à tous les niveaux, notamment dans le domaine du recrutement et de la promotion à des postes de responsabilité, fait sienne la proposition d'inclure dans le prochain plan de formation du CERN une disposition explicite relative à l'égalité des chances en matière de formation et convenu d'approfondir les problèmes de garde des enfants et d'emploi des conjoints.

Rapport sur l'espace de stockage

K. Peach (Division EP) a présenté un rapport sur les besoins du secteur de la recherche en matière d'espace de stockage pour le LHC, en donnant des détails sur la campagne en cours visant à inventorier et dégager le maximum d'espace possible dans les installations existantes, compte tenu des priorités (par exemple affectation à TIS d'espace aux ISR). Malgré les difficultés inhérentes, de bons progrès ont été réalisés au cours des six derniers mois sur le plan de l'élimination d'équipements hors d'usage et de l'harmonisation d'exigences antagoniques, grâce principalement à une bonne coopération entre les secteurs et avec les collaborations LHC. Du fait de ces progrès (dus en partie à des hypothèses quant à l'utilisation future de l'espace et en partie à une meilleure utilisation de l'espace déjà disponible), la construction d'un nouveau hall d'assemblage pour le LHC n'est plus jugée indispensable. Toutefois, il pourrait s'avérer nécessaire de trouver une solution d'urgence, sous la forme d'une structure légère en métal ou toile, au cas où ces hypothèses ne se concrétiseraient pas.

D'une manière générale, le besoin se fait encore sentir d'un inventaire complet des équipements désuets présents sur le site et d'une instance officielle chargée de recenser ces équipements et de prendre la décision de les éliminer. Sont également nécessaires des règles relatives à l'identification et au stockage de matériels d'intérêt historique. Soulignant l'importance de la poursuite de la collaboration intersectorielle, d'une détermination soutenue dans le domaine de la libération et de l'affectation d'espace et l'approbation par la Direction des décisions d'enlever et éliminer les équipements officiellement déclarés hors d'usage, il ne doute pas que les demandes d'allocation d'espace pour les expériences LHC, qui ont déjà été notablement réduites, seront satisfaites. Il insiste cependant sur le fait que la marge de manœuvre est étroite.

Le Comité de management se déclare satisfait des progrès accomplis à ce jour et souligne sa détermination d'approuver les décisions d'éliminer les matériels déclarés hors d'usage. Après une longue discussion sur des questions liées à l'espace et les options possibles, il convient en outre de revenir sur ce sujet lors de la réunion d'avril pour s'assurer que les demandes des secteurs, en particulier pour le programme LHC, sont compatibles avec les besoins découlant du démontage futur et du stockage des éléments de la machine LEP.

Comité LHC

Il a été annoncé que la première réunion du Comité LHC, regroupant des représentants des instituts membres et des organismes de financement des collaborations, aura lieu le 30 mars 1998.

1) voir compte rendu dans le Bulletin hebdomadaire No 9/98

COMITE DE CONCERTATION PERMANENT REUNION ORDINAIRE DU 4 MARS 1998

La réunion a été consacrée à l'examen des divers points suivants :

1. Suivi de la réunion du TREF

Cette réunion s'est tenue le 25 février dernier et a couvert trois sujets principaux :

• Assurance maladie

Le TREF a pris note d'un rapport de situation sur ce sujet, donnant des éléments sur l'évolution du coût global de l'assurance maladie et détaillant les récentes mesures mises en oeuvre ainsi que les diverses études en cours. Il a été convenu que des informations supplémentaires sur la projection des coûts, ainsi qu'un premier rapport sur la question de l'assurance dépendance, seraient présentés au TREF en juin.

Dans ce contexte, Ph. Bernard, président du Comité de surveillance de l'assurance maladie du CERN (CHISB) a présenté au CCP le programme de travail du CHISB pour les mois à venir, comprenant trois volets: la maîtrise de l'augmentation des coûts, les préparatifs pour la révision du contrat d'assurance maladie qui vient à expiration fin 1999 et l'étude sur la dépendance profonde.

• Caisse de pensions – suivi de l'étude actuarielle 1994/1995

Le Comité a progressé sur la question de la compensation à la Caisse pour les départs anticipés et la réduction du nombre de membres actifs. Sur la base de la discussion tenue à TREF, la Direction élaborera, en concertation avec le Conseil d'Administration de la Caisse de pensions en avril, des scénarios sur les modalités de compensation, qu'elle soumettra à TREF en juin.

• Définition de la famille/du conjoint

Le TREF a pris note d'une récente enquête lancée sur ce sujet. L'avancement des travaux sera présenté en juin.

2. Lignes directrices de 1998 pour l'avancement et les primes pour services exceptionnels

Le Président a rappelé que, après de longues discussions, un compromis, qui tient compte des différentes préoccupations exprimées, avait été atteint.

Les lignes directrices pour 1998 donnent aux divisions les mêmes possibilités que l'an dernier avec, de plus, deux nouveautés:

- une forme plus attractive de la prime pour services exceptionnels;
- une marge de manoeuvre plus grande laissée aux divisions quant aux scénarios de répartition leur permettant de mieux s'adapter au profil de leur personnel ainsi qu'à leur situation spécifique.

L'Association du personnel a insisté pour que les explications fournies aux divisions soient clarifiées dans ce sens.

3. Modèle pour les effectifs du personnel 1998-2008

La Direction a communiqué au Comité ce modèle élaboré en tenant compte notamment des hypothèses actualisées d'arrivées et de départs et des différents commentaires reçus.

STANDING CONCERTATION COMMITTEE ORDINARY MEETING OF 4 MARCH 1998

The meeting was devoted to examination of the following matters:

1. Matters arising from the meeting of TREF

The meeting had been held on 25 February and had covered three main subjects:

• Health insurance

TREF had taken note of a status report on the matter providing information on trends in overall costs of health insurance and listing recent measures implemented together with the various studies under way. It had been agreed that additional information on the costs projection and an initial report on the question of long-term care insurance would be presented to TREF in June.

In that connection, P. Bernard, Chairman of the CERN Health Insurance Supervisory Board (CHISB), had presented to the SCC the CHISB's programme of work for the next few months, comprising three matters: control of cost increases, preparations for revising the health insurance contract, due to expire at the end of 1999, and the study on long-term care.

• Pension Fund — follow-up to the 1994/95 actuarial review

The Committee had made progress on the issue of compensation to the Fund for early departures and the reduction in the active membership. In the light of the TREF discussion and in association with the Governing Board of the Pension Fund, in April the Management would draw up scenarios of the detailed arrangements of compensation for submission to TREF in June.

• Definition of the family/spouse

TREF had taken note that a survey on the subject had recently been launched. A progress report would be presented in June.

2. 1998 guidelines for advancement and exceptional performance awards

The Chairman reported that after protracted discussion a compromise had been reached which took account of the various concerns expressed.

The 1998 guidelines provided the divisions with the same options as for last year with, in addition, two innovations:

- enhanced arrangements for the exceptional performance award ;
- greater latitude to Divisions in determining distribution scenarios to allow them to achieve a better match with the personnel profiles and specific circumstances of a given Division.

The Staff Association had insisted that the explanations to the Divisions should be clarified accordingly.

3. Model of staff numbers 1998-2008

The Management presented the model to the Committee, which took account, in particular, of updated assumptions of arrivals and departures and of various comments received. Recruitment financed by saved leave will be additional to the model.

Les recrutements financés par un congé épargné s'ajouteront à ce modèle.

4. Programmes volontaires

- **Le point sur la participation**

Concernant le RSL, le personnel a souscrit 1602 "tranches" pour 1998, représentant 1577 "tranches" sur l'ensemble des 12 mois de l'année. Concernant le Programme de retraite progressive (PRP), sur les 110 titulaires ayant exprimé leur intérêt pour ce programme, 22 ont souscrit à ce jour (situation au 4 mars).

- **L'état d'avancement du recrutement**

Sur les 34 vacances d'emploi déjà autorisées par le Directeur général, 20 ont été publiées et 14 sont en préparation.

5. Vérification de la protection sociale des Membres du personnel associés (MPA)

Le Comité a pris note des problèmes rencontrés dans ce domaine et des actions entreprises au cours des 12 derniers mois, ainsi que d'approches possibles pour attirer l'attention des MPA et des institutions dont ils dépendent sur la nécessité d'une protection adéquate pendant leur séjour au CERN.

6. Enquête de l'Association du Personnel sur les conditions d'emploi

Le Comité a été informé du prochain lancement de cette enquête auprès d'un échantillon de membres du personnel, en collaboration avec des spécialistes de l'Université de Neuchâtel.

La prochaine réunion ordinaire du CCP se tiendra le 1^{er} avril 1998.

4. Voluntary programmes :

- **Status report**

With regard to the RSL programme, staff have signed up for 1602 "slices" for 1998, representing 1577 "slices" over the entire 12 months of the year. For the progressive retirement programme (PRP), out of the 110 staff members who have expressed interest, 22 have so far signed up (position as at 4 March).

- **Recruitment situation**

of the 34 job vacancies already authorized by the Director-General, 20 have been published and 14 are being prepared.

5. Checking the social welfare cover of associate members of the personnel (MPA)

The Committee took note of the problems encountered in that area, of the action taken over the past 12 months and of possible approaches designed to draw the attention of the MPAs and the institutions to which they are attached to the need for adequate social welfare coverage during time spent at CERN.

6. Staff Association survey on employment conditions

The Committee was informed of a forthcoming survey on employment conditions, to be conducted on a sample of members of the personnel in association with experts from the University of Neuchâtel.

The next ordinary meeting of the SCC will be held on 1 April 1998.

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAISSE DE PENSIONS

Le nouveau Règlement de la Caisse de pensions relatif à la saisie de prestations versées par la Caisse de pensions peut maintenant être obtenu auprès des secrétariats de division ou, pour les pensionnés, directement auprès de l'Administration de la Caisse (tél. 767 27 38/44 21).

GOVERNING BOARD OF THE PENSION FUND

The new Pension Fund Regulations relating to the distraint on benefits paid by the Pension Fund are now available at Divisional secretariats or, by pensioners, directly from the Administration of the Fund (tel. 767 27 38/44 21).