

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

MESSAGE A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

Au cours de mon exposé du lundi 15 novembre, j'ai évoqué l'excellent travail effectué par le Groupe présidé par Pierre Darriulat qui a étudié la mise en œuvre de certains aspects de la politique du CERN en matière de personnel.

Ce rapport a été largement diffusé et discuté dans tout le CERN et en dernier lieu par le Comité consultatif permanent au sein duquel des représentants de la Direction et de l'Association du personnel ont rédigé ensemble un certain nombre de recommandations visant à assurer l'application pratique efficace des idées émises par le Groupe.

Je n'ai pu, lundi, que résumer quelques uns des points essentiels et j'aimerais attirer aujourd'hui votre attention sur le texte complet du document que m'a soumis le Comité consultatif permanent, texte que j'ai approuvé et qui est publié ci-après.

Le nouveau Groupe de Projet, qui reste à nommer, aura devant lui une tâche ardue et je demande à tous les membres du personnel de ne ménager aucun effort pour aider les personnes qui seront désignées à mener à bien leur difficile mission.

Herwig Schopper
Directeur général

Recommandations du Comité consultatif permanent au Directeur général concernant le rapport du "Groupe de Travail sur la mise en œuvre de la politique du CERN en matière de personnel", septembre 1982

But

Afin d'approfondir les études et les recommandations contenues dans le Rapport et de proposer les modalités pratiques d'application, le Directeur général constitue un Groupe Politique du Personnel avec un mandat comprenant les thèmes cités ci-dessous. Les membres du Groupe seront nommés *ad personam* par le Directeur général en accord avec le Comité consultatif permanent (CCP).

Procédure

Le Président du Groupe siègera, *ès qualités*, au CCP qu'il tient au courant des travaux du Groupe, et il sera présent au Comité de Management et au Directoire lorsqu'il y sera question de problèmes en relation avec son mandat, pour permettre un maximum de consultations sur les progrès réalisés par le Groupe. De plus, il aura des entretiens fréquents avec le Directeur général au fur et à mesure de la réalisation des buts recherchés.

MESSAGE TO ALL STAFF

In my talk on Monday 15 November, I referred to the excellent work carried out by the group chaired by Pierre Darriulat, which studied the implementation of certain aspects of CERN Staff Policy.

This report has been widely distributed and discussed throughout CERN, and, finally, by the Standing Advisory Committee, where representatives of the Management and the Staff Association prepared together a number of recommendations designed to ensure the successful translation of the ideas put forward by the group into practice.

As I was only able to summarize a number of the essential items last Monday I would like to take this opportunity of drawing your attention to the full text of the paper submitted to me by the Standing Advisory Committee which I have approved, and which is published below.

The new Project group, still to be appointed, will be faced with a demanding challenge, and I ask all members of the staff to do everything possible to help those nominated to carry out their difficult task successfully.

Herwig Schopper
Director-General

Recommendations by the Standing Advisory Committee to the Director-General concerning the report of the 'Working Group on the Implementation of the CERN Staff Policy', September 1982

Aim

In order to give more detailed consideration to the studies and recommendations in the Report and to put forward proposals for their implementation in practice, the Director-General will set up a Staff Policy Group with terms of reference including the subjects given below. The members of the Group will be nominated *ad personam* by the Director-General in agreement with the Standing Advisory Committee.

Procedure

The Chairman of the group will be *ex officio* a member of the Standing Advisory Committee, keeping it informed of the Group's work, and will attend meetings of the Management Board and the Directorate when questions relating to its terms of reference are discussed, in order to achieve the fullest possible consultation on the progress made by the Group. In addition, he will have frequent discussions with the Director-General as required for the achievement of the aims set.

Moyens

Le Groupe sera composé de cinq personnes. Le Président est nommé à plein temps, et les autres membres à temps partiel (50% en moyenne).

De plus, afin de disposer du temps estimé nécessaire pour mener à terme le Projet, il conviendrait d'envisager de détacher à temps partiel ou pour une courte durée des membres du personnel ayant des connaissances spécialisées ou de l'expérience dans l'un des domaines à étudier, notamment la mise en place des filières de carrière ou l'appréciation des performances.

Puisqu'est accepté le fait qu'il s'agit d'un véritable Projet pour l'Organisation, il sera traité comme tel sur le plan administratif et pratique et, dans un premier temps, le Président fera une estimation du support nécessaire en personnel et en matériel.

Décisions

Les études et propositions du GPP sont destinées au Directeur général, qui les transmettra au CCP. Ayant fait l'objet d'un accord au sein du CCP, les recommandations seront adoptées et, une fois approuvées par le Directeur général, seront mises en application. Dans le cas où le Directeur général ne les approuve pas, il donne au CCP les raisons ayant motivé sa décision.

Les principes ayant besoin de l'approbation du Conseil pour l'application de la politique en matière de personnel seront exposés dans un document et soumis au Comité des Finances et au Conseil.

Thèmes

Les thèmes prioritaires suivants feront l'objet des études et des recommandations du Groupe. Cette première phase se terminera en juin 1984. Chaque recommandation sera accompagnée d'une estimation de l'incidence financière.

1. Filières de carrière

Que soit élaboré un système de filières de carrières dont les bases sont données dans le Rapport de septembre 1982, qui fasse pendant au système de classification des emplois.

Le Groupe sera également invité à proposer un mandat approprié, qui devra être approuvé et publié, valable pour les divers comités chargés de :

- (i) recommander les promotions du personnel supérieur;
- (ii) coordonner les changements de filières de carrière, qui seront encouragés et qui entérineront de réels changements de fonctions;
- (iii) s'occuper des recours en matière de classification et d'avancement.

Enfin, le Groupe contribuera à la préparation d'une circulaire administrative couvrant toutes les étapes de la procédure de l'examen du personnel et des postes du CERN jusques et y compris la publication des résultats.

2. Appréciation des performances

Que soit établi un système d'appréciation des performances qui permette au personnel de savoir où il en est, ce qu'on attend de lui et vers quoi il peut progresser et qui permette à l'Organisation de mieux connaître les talents dont elle dispose et d'influer sur leur évolution.

Le système doit s'appliquer à l'ensemble du personnel et doit impliquer une entrevue annuelle entre le

Resources

The Group will be composed of five persons, the Chairman being appointed on a full-time basis and the other members participating part-time (50% on average).

In addition, consideration should be given to short-term or partial secondment of staff who have specialized knowledge or experience in one of the areas to be studied, in particular the introduction of career paths or performance appraisal.

Since it has been accepted that this constitutes a project for the Organization as such, it will be handled accordingly in administrative and practical terms, and the Chairman will make it one of his first tasks to prepare an estimate of the support required in staff and equipment.

Decisions

The studies and proposals made by the Staff Policy Group will be submitted to the Director-General, who will pass them to the Standing Advisory Committee. The recommendations, if they are agreed in the Standing Advisory Committee, will be adopted, and once approved by the Director-General put into effect. Should the Director-General not give his approval, he will inform the Standing Advisory Committee of the reasons for his decision.

Those lines of application of the staff policy which require Council approval will be set out in a document and submitted to the Finance Committee and Council.

Subjects

The following priority aspects will form the subject of the Group's studies and recommendations. This first phase will be completed in June 1984. Each recommendation is to be accompanied by an estimate of the financial consequences.

1. Career Paths

To work out a system of career paths, on the basis given in the Report of September 1982, as an adjunct to the system of job classification.

The group will also be invited to propose suitable terms of reference, to be agreed and published, covering the various committees responsible for :

- (i) recommending senior staff promotions;
- (ii) co-ordinating changes in career paths, which should be encouraged where they represent real changes in duties;
- (iii) appeals concerning classification and promotion.

Finally the Group will contribute to the preparation of an Administrative Circular covering all the stages of the CERN Staff Review procedure up to and including the publication of results.

2. Performance Appraisal

To establish a system of performance appraisal in which the staff can know where they stand, what is expected of them, and the level to which they may aspire, while the Organization can better assess the talents at its disposal and influence their development.

The system should apply to all staff, and should comprise an annual interview between the supervisor and every member of his team, resulting in a written report.

supérieur hiérarchique et chacun de ses collaborateurs, entrevue qui doit donner lieu à un rapport écrit.

Le système doit s'établir par étapes échelonnées sur un maximum d'un an en commençant par le haut de la hiérarchie, et les besoins en formation qu'il implique doivent être évalués avec soin et les propositions appropriées formulées par le Groupe.

La procédure à mettre en place pour assurer une transition sans difficulté à partir de la procédure d'examen actuelle, y compris la préparation de toute la documentation auxiliaire, devrait être mise par écrit et faire l'objet de propositions précises.

Un calendrier pour la mise en place du système et son application lors de l'adoption des filières de carrière devrait être proposé.

3. Avancement

Le Groupe proposera la vitesse normale de progression le long des filières. En raison des faiblesses des mécanismes d'avancement actuels, le Groupe devra en analyser les causes afin d'éviter qu'elles ne se reproduisent et il devra définir une méthode claire garantissant une application régulière à travers l'Organisation.

Le système d'appréciation des performances choisi doit fournir, entre autres, une base pour la modulation du rythme de progression le long des filières de carrière, et sera utilisé à cette fin une fois que le système d'appréciation aura été mis en place et aura fait l'objet d'un bilan jugé positif au Comité consultatif permanent.

Futur

Le Groupe proposera une structure appropriée permettant la poursuite de l'étude de la politique à long terme en matière de personnel dans le cadre de la mise en œuvre du document "Politique du CERN en matière de personnel" de juin 1980. Les questions touchant à la gestion prévisionnelle de l'emploi seront traitées en priorité. Les mandats pour ces études futures seront définis après discussion au CCP.

Méthodes de travail du Comité consultatif permanent et projet préliminaire de changement du rôle du Comité

Le CCP a constaté que le procédé, inauguré avec succès à propos des études sur la politique du CERN en matière de personnel en 1982, a largement contribué à une plus grande efficacité de travail et à un meilleur climat de discussion. Ainsi, il a vu son rôle renforcé et il est devenu un Comité de Concertation permanent. Cela devrait être son appellation dans le prochain Statut du Personnel.

Les propositions de modifications statutaires qui découleront des décisions prises, notamment celles concernant les nouvelles modalités administratives retenues et le changement du rôle du Comité cité ci-dessus, seront soumises par le Directeur général, pour approbation, au Conseil de l'Organisation en décembre 1984.

Comité consultatif permanent

Le Comité a tenu le mercredi 27 octobre une réunion extraordinaire à laquelle étaient invités le Directeur général et les membres du Groupe de travail sur la

The system should be instituted from the top downwards in stages over a maximum period of one year, the training needs that it implies being carefully worked out and appropriate recommendations made by the Group.

The procedure to be instituted to ensure a smooth transition from the present review procedure, including the preparation of all the ancilliary documentation, should be set down in writing and be the subject of specific proposals.

A time-table for the introduction of the scheme and its integration with the introduction of career paths should be proposed.

3. Advancement

The Group will propose a normal rate of progress along the career paths. Given the weaknesses of the present advancement mechanisms, the Group should make an analysis of the reasons for these, with a view to avoiding their perpetuation, and lay down a clearly understandable method, which will ensure consistent application throughout the Organization.

The performance appraisal system selected should, among other things, provide a basis for the modulation of the rate of advancement along the career paths, and will be used for this purpose once the appraisal system has been introduced and in the opinion of the Standing Advisory Committee has shown positive results.

Future action

The Group will make proposals for any organizational changes required to pursue the study of long-term staff policy in the framework of the implementation of the document 'CERN Staff Policy' of June 1980, with questions concerning manpower planning being given priority. The terms of reference for such future studies will be framed after discussion in the Standing Advisory Committee.

Methods of work of the Standing Advisory Committee and preliminary project for a change in its role

The Standing Advisory Committee has noted that the procedure which was successfully followed in 1982 with the studies on CERN staff policy made a significant contribution to increased efficiency in its work and to an improved climate of discussion. It considers that its role has thereby been strengthened, giving it the character of a Standing Concertation Committee. It should be so designated in the next edition of the Staff Rules.

Proposals for changes in the Staff Rules and Regulations resulting from the decisions taken, in particular those concerning any new administrative procedures approved and the above-mentioned change in the Committee's role, will be submitted by the Director-General for approval by the Council of the Organization in December 1984.

Standing Advisory Committee

An extraordinary meeting of the above committee was held on Wednesday, 27 October to which the Director-General and the members of the Group on the 'Implementation of CERN Staff Policy' were invited. Agreement was reached on the broad lines of the recommendations to be made to the Director-General covering

"mise en œuvre de la politique du CERN en matière de personnel". Le Comité est parvenu à un accord sur les grandes lignes des recommandations à soumettre au Directeur général au sujet des propositions contenues dans le rapport du Groupe et la Direction, et les représentants de l'Association du Personnel ont préparé en commun un document en vue d'une discussion finale lors de la réunion suivante du Comité.

Ce document a été approuvé à la réunion du mercredi 10 novembre du Comité, et son Président le transmettra maintenant au Directeur général.

Le projet de mandat pour le futur "Examen des conditions d'emploi au CERN" (CEC) a été présenté au Comité des Finances et au Comité du Conseil pour obtenir leurs commentaires et a été favorablement accueilli. Il en est résulté un certain nombre d'amendements mineurs qui seront apportés au document avant que celui-ci soit soumis officiellement au Conseil en décembre 1982, à la suite de quoi le Groupe sera constitué.

Le Comité a considéré une liste préliminaire des sujets retenus par la Direction, qui seront proposés pour étude lors de l'Examen CEC, ainsi qu'une première liste de sujets supplémentaires que proposera l'Association du Personnel. Les travaux préparatoires se poursuivront en vue d'établir des listes complètes des questions à examiner, qui seront discutées lors de la première réunion du Groupe de travail tripartite extérieur.

L'étude du projet de circulaire administrative "Transfert et mutation" a été reportée à la prochaine réunion, mais les premières statistiques disponibles sur les résultats du système de mobilité interne ont été examinées et il a été convenu de tenir le Comité régulièrement informé du fonctionnement du système, qui a donné jusqu'à présent de bons résultats.

L'estimation préliminaire de l'Indice de variation des coûts communiquée au Comité des Finances le 4 novembre a été étudiée, avant la préparation du document final à soumettre en décembre 1982. L'Association du Personnel et la Direction ont confirmé leur intention d'insister pour que soit appliqué l'indice global du CERN.

Le Président a indiqué que les effectifs des promotions pour l'Examen du Personnel du CERN seront discutés lors de la prochaine réunion du Comité de Management, et il a confirmé que les douze promotions supplémentaires restantes, accordées l'année dernière pour épouser l'"arriéré" existant, seront incluses et que des promotions en raison de mérite personnel exceptionnel seront également possibles sur la même base que l'année dernière. On veillera tout particulièrement à garantir que les réorganisations s'accompagnent d'une redistribution appropriée des quotas de promotions.

L'Association du Personnel a indiqué que la composition de ses représentants au Comité consultatif permanent serait modifiée après la prochaine réunion du 1er décembre 1982, afin de libérer certains d'entre eux pour des tâches liées à l'Examen CEC et au Groupe de Projet sur la mise en œuvre de la politique du personnel.

COMITE DE MANAGEMENT

Résumé des discussions

A la huitième réunion du Comité de Management, qui s'est tenue le 11 novembre 1982,

the proposals contained in the report, and a paper was prepared jointly by the Management and the Staff Association representatives for a final discussion at the next meeting of the Committee.

The above paper was approved at the meeting of the committee on Wednesday 10 November, and will now be forwarded by the Chairman to the Director-General.

The proposed mandate for the forthcoming 'Review of CERN Employment Conditions' (CEC) has been successfully presented to the Finance Committee and Committee of Council for comments. As a result of these, a number of minor amendments will be made before the paper is submitted formally to Council in December 1982, after which the group will be constituted.

A preliminary list of the subjects retained by the Management, to be proposed for examination during the CEC review was discussed, together with a first list of additional subjects to be proposed by the Staff Association. Further preparatory work will continue in order to establish complete lists of items to be reviewed, which will be discussed at the first meeting of the external, tripartite, group.

Consideration of the draft Administrative Circular on 'Transfer and Reassignment' was postponed to the next meeting, but the first statistics available giving the results of the internal mobility scheme were examined and it was agreed to keep the committee regularly informed about the – so far successful – operation of the scheme.

The preliminary forecast of the Cost Variation Index given to the Finance Committee on 4 November was discussed, before the preparation of the final document to be submitted in December 1982. The Staff Association and the Management confirmed their intention to press for application of the overall CERN index.

The Chairman said that the CERN Staff Review promotion numbers would be discussed at the next Management Board, and confirmed that the remaining 12 additional promotions, granted last year to clear the existing 'backlog', would be included, and that promotion on the grounds of exceptional personal merit would also be possible on the same basis as last year. Particular care will be taken to ensure that organisational moves will be accompanied by an appropriate re-distribution of promotion quotas.

The Staff Association indicated that there would be a change in their membership of the Standing Advisory Committee after the next meeting, 1 December 1982, in order to free a number of representatives for work related to the CEC Review and the Staff Policy Implementation Project Group.

MANAGEMENT BOARD SUMMARY

At the eighth meeting of the Management Board held on 11 November 1982, the Director-General first reported on the outcome of the November meetings of the Finance Commit-

le Directeur général a tout d'abord fait rapport sur les résultats des réunions de novembre du Comité des Finances et du Comité du Conseil. Le Comité des Finances a approuvé l'adjudication de plusieurs des grands contrats relatifs au LEP, l'un notamment portant sur la partie du tunnel située dans la plaine et ceux qui concernent les tôles et les culasses acier-béton pour les aimants dipolaires.

Il a indiqué que le Comité du Conseil a appuyé ses propositions visant à la création d'une Division de l'Anneau principal du LEP ainsi qu'à la dissolution de la Division ISR à compter du 1er janvier 1983; la décision officielle doit être prise par le Conseil à sa prochaine session, en décembre.

Le Comité de Management a ensuite entendu le rapport de R.F. Heyn sur la réunion du Comité consultatif permanent qui s'est tenue le 10 novembre 1982; il a approuvé les recommandations du Comité au Directeur général concernant le rapport du Groupe de travail sur la mise en oeuvre de la politique du CERN en matière de personnel. (Ces recommandations ont également été approuvées par le Directoire, le 12 novembre 1982).

Le Comité a ensuite poursuivi sa discussion sur la planification du personnel à long terme et décidé de créer six petits groupes chargés d'étudier diverses activités relatives aux services, dans le but de rationaliser les méthodes et d'améliorer l'efficacité, ce qui pourrait entraîner une certaine unification ou centralisation (voire même la cessation) de quelques-unes de ces activités. Le Comité s'est accordé sur les secteurs qui feront l'objet d'une étude ainsi que sur le nom des personnes qui en seront chargées; la liste sera publiée dans le prochain numéro du Bulletin hebdomadaire.

Parallèlement, des études de caractère plus général d'activités limitées à un secteur donné (recherche, accélérateurs et services techniques, administration) seront réalisées par J. Trembley pour les Divisions de Recherche, G.L. Munday pour les Divisions techniques et A.J. Herz pour les Départements de l'Administration. Toutes ces études devront être achevées d'ici la fin de février 1983, de manière à pouvoir être examinées par le Comité de Management à sa réunion de mars 1983; des rapports intérimaires seront aussi donnés au Comité pendant la durée de ces études.

Le Comité a également débattu du rôle et des conditions de nomination des chefs de groupe et de section, eu égard notamment à la création prochaine d'une Division Anneau principal du LEP; il a approuvé certaines directives générales qui seront examinées par le Comité consultatif permanent à sa prochaine réunion, le 1er décembre 1982, avant d'être soumises au Directoire.

Le Comité de Management a ensuite approuvé les projets d'équipement suivants: "Faisceau K^0/K_S^0 et enceinte de désintégration sous vide pour l'expérience NA 31" et "Calorimètre de photons à argon liquide et réservoirs de He", également pour l'expérience NA 31.

Enfin, le Comité a approuvé les quotas de promotions pour l'Examen 1983 du personnel et des postes et a décidé de conserver essentiellement les mêmes directives générales que pour l'Examen de 1982; des détails seront publiés prochainement dans le Bulletin.

tee and of the Committee of Council. The Finance Committee had approved several of the major contract adjudications for LEP including one for that part of the tunnel which is in the plain and those for the laminations and for the steel-concrete cores of the dipole magnets.

He mentioned that the Committee of Council had supported his proposals for the creation of a LEP Main Ring Division and for the dissolution of the ISR Division as from 1 January 1983; the formal decision has to be taken by Council at its forthcoming meeting in December.

The Management Board then heard a report from R.F. Heyn on the meeting of the Standing Advisory Committee held on 10 November 1982 and it approved the recommendations of the Committee to the Director-General concerning the report of the Working Group on the Implementation of CERN Staff Policy. (These recommendations were also approved by the Directorate held on 12 November 1982).

The Board then continued its discussion on long-term manpower planning and decided to set up six small groups to study a number of service activities with the aim of streamlining procedures and increasing efficiency, which may possibly involve some unification or centralization (or even cessation) of some activities. The areas to be looked at together with the names of the people who will carry out the studies will be announced in the next issue of the Weekly Bulletin.

At the same time more general studies of activities which are limited to a given branch (research, accelerators and technical services, administration) will be carried out by J. Trembley for the Research Divisions, G.L. Munday for the Technical Divisions and A.J. Herz for the Administration Departments. All studies are to be completed by the end of February 1983 so that they can be discussed by the Management Board at its meeting of March 1983, although interim reports will also be given to the Board during the course of the studies.

The Board also discussed the role and terms of appointment of group and section leaders, particularly in view of the forthcoming creation of a LEP Main Ring Division, and approved some general guidelines, which will be discussed by the Standing Advisory Committee at its next meeting on 1 December 1982 before being considered by the Directorate.

The Management Board then approved the capital projects " K^0/K_S^0 Beam and Vacuum Decay Tank for Experiment NA 31" and "Liquid Argon Photon Calorimeter and He Tanks", which is also for experiment NA 31.

Lastly the Board approved the promotion numbers for the 1983 Staff Review and decided to keep the general guidelines for the Review essentially the same as for 1982; details will be published shortly in this Bulletin.

CIRCULAIRE ADMINISTRATIVE No. 15
DE NOVEMBRE 1981
'PRIVILÈGES ET IMMUNITÉS
DES MEMBRES DU PERSONNEL'

L'annexe II intitulée 'Récapitulation des Documents délivrés par les Autorités françaises' figurant au verso de la dernière page de la circulaire mentionnée ci-dessus vient d'être révisée et publiée.

ELLE EST DISPONIBLE AU SECRÉTARIAT
DE VOTRE DIVISION.

Elle annule donc la précédente et la remplace.

SEMINARS SEMINAIRES

Monday 22 November

EF SEMINAR

at 11.00 hrs - EF Conf. Room, bldg. 13, 2-005

The high density avalanche chamber for positron imaging

by A. JEAVONS / CERN-EP

The addition of a high-density converter to a multiwire proportional chamber has provided a detector for high-energy gamma-rays of high spatial resolution (1 mm) in two dimensions. Pairs of such chambers have been routinely used for some time at Geneva University as positron cameras for angular correlation experiments for solid-state physics research. More recently, such a camera has been employed at Geneva Hospital as a high resolution positron emission tomograph. The development of this type of camera continues at CERN. A new mode of operation has been introduced : electron avalanche multiplication in the gamma-ray converter. Coincidence time-resolution is reduced to 20 ns and stable chamber operation is achieved with a safe, non-polymerizing gas mixture. This chamber is called a High Density Avalanche Chamber (HIDAC). A higher efficiency (20%) multi-stack chamber is under construction.

Tuesday 23 November

CERN PARTICLE PHYSICS SEMINAR

at 16.30 hrs* - Auditorium

Search for neutron - antineutron transitions

by G. FIDECARO / CERN-EP

Neutron-antineutron oscillations become possible if the baryon number is not conserved. A search for neutron-antineutron transitions is being carried out at the Laue-Langevin Institute, Grenoble, by the CERN-ILL-Padova-RAL-Sussex collaboration. Data taking will soon be finished. A limit of 10^6 s could be reached for the oscillation time. Other experiments are in the test stage or have been proposed at other laboratories. A new experiment is under consideration also at Grenoble where the use of the future cold source of the Laue-Langevin Institute and of a larger detector should allow time limits in the region of 10^8 s to be reached.

* Tea and coffee will be provided at 16.00 hrs.

ADMINISTRATIVE CIRCULAR No. 15
DATED NOVEMBER 1981
'PRIVILEGES AND IMMUNITIES OF MEMBERS
OF THE PERSONNEL'

Annex II entitled 'Summary of Documents issued by the French Authorities' which appears on the back of the last page of the above-mentioned circular has just been revised and published.

IT IS AVAILABLE FROM YOUR DIVISIONAL SECRETARIAT, and cancels and replaces the previous version.

Wednesday 24 November

THEORETICAL SEMINAR

at 14.00 hrs - TH Conf. Room

Observation of charm particles. Decay properties. Some hint on their hadronic excitation

by L. MONTANET / CERN-EP

The observation of charm decays in a high resolution detector and their identification will be described. The experimental limitations will be underlined. Hints on their hadronic excitation will be presented and difficulties in the interpretation will be discussed.

Mercredi 24 novembre

PRÉSENTATION TECHNIQUE

de 14.00 h à 16.30 - Salle du Conseil

CALORSTAT (F), représenté par Angst et Pfister SA (CH), propose une **conférence** (d'environ 1.30 h) sur les 'SOUFFLETS MÉTALLIQUES ET LEURS APPLICATIONS' : définition, différentes méthodes de production, molletage, hydroformage, soudures, électrodéposition - métaux employés - méthode d'assemblage - applications, possibilités, limites - conditions d'emploi - installation, performances, course, pression, température, durée de vie, étanchéité - réalisation d'enveloppes minces - exemples de réalisation à travers le monde - nouveaux développements, en particulier compensateurs en aluminium. **Matériel en exposition** : chambre à vide, soufflets hydroformés, soufflets soudés, soufflets électrodéposés, compensateurs métalliques.

Langues : français, anglais

Renseignements : M. Diraison / FI / 4585

Wednesday 24 November

LEP PROJECT COMMITTEE

OPEN SESSION

at 14.30 hrs - ISR Auditorium

LEP main ring vacuum system

by H.P. REINHARD