



COMMUNICATIONS **OFFICIELLES**

Les membres du personnel sont censés avoir pris connaissance des communications officielles ci-après. La reproduction même partielle de ces informations par des personnes ou des institutions externes à l'Organisation exige l'approbation préalable de la Direction du CERN.

OFFICIAL NEWS

Members of the personnel shall be deemed to have taken note of the news under this heading.

Reproduction of all or part of this information by persons or institutions external to the Organization requires the prior approval of the CERN management.

SYSTEME DE DEPARTS ANTICIPES

Résumé des conditions

1. Introduction

A sa quatre-vingt-cinquième session, le 23 juin 1988, le Conseil a approuvé une proposition relative à la mise en place d'un nouveau système de départs anticipés visant à réduire les dépenses de personnel du Laboratoire et permettre un certain rajeunissement de l'effectif (voir document CERN/1698). Dans le cadre de ce système, des incitations seront offertes sous la forme d'indemnités d'extinction de contrat aux membres du personnel dont la démission est considérée comme étant dans l'intérêt de l'Organisation. Ce système restera en vigueur du 1er juillet 1988 au 31 décembre 1991.

2. L'application de ce système aux cas individuels nécessitera l'accord mutuel de la Direction et des membres du personnel intéressés.

3. Bénéficiaires

Les membres du personnel titulaires d'un contrat de durée indéterminée et âgés au maximum de 62 ans et six mois à la date de leur dernier jour de travail pourront être pris en considération. Des facteurs de réduction seront applicables aux personnes de plus de 60 ans (voir tableau à la page suivante).

4. Dates limites

Les demandes des membres du personnel seront acceptées à partir du 1er juillet 1988. La date limite pour l'extinction des contrats sera le 31 décembre 1991. La Direction n'annoncera pas avant septembre 1988 les premières décisions concernant les candidats dont le dernier jour de travail proposé est antérieur au 1er juillet 1989.

5. Acceptation des demandes

La décision de la Direction d'accepter les demandes, de les refuser, ou d'en différer l'acceptation, sera prise en fonction des limites budgétaires et du nombre de cas fixé par le Conseil; les priorités des divisions et de la gestion,

EARLY DEPARTURES SCHEME

Summary of conditions

1. Introduction

At its Eighty Fifth session on 23 June 1988, Council approved a proposal for the introduction of a new Early Departures Scheme aimed at reducing the personnel costs of the Laboratory and enabling a certain rejuvenation of the personnel (see document CERN/1698). Under this scheme incentives in the form of termination grants will be offered to members of the personnel whose resignation is considered to be in the interests of the Organization. The scheme will be implemented from 1 July 1988 to 31 December 1991.

2. The application of the scheme to individual cases will require the mutual agreement of both the Management and the interested staff members.

3. Eligibility

Staff members holding indefinite contracts and aged up to 62 years and 6 months on their last working day will be eligible for consideration. Reduction factors will be applicable for persons aged over 60 years (see table overleaf).

4. Time limits

Applications will be accepted from staff members from 1 July 1988. The latest date for termination of contract will be 31 December 1991. The Management will not announce the first decisions concerning applicants whose last working days are proposed to be before 1 July 1989, before September 1988.

5. Acceptance of applications

The Management's decision to accept, postpone or reject applications will be taken in accordance with budgetary limitations and the number of cases fixed by Council; due consideration will also be given to divisional and managerial priorities based on the interests of the Organization. The Director-General has sole discretion to determine whether a resignation is in the interests of

fondées sur l'intérêt de l'Organisation, seront elles aussi dûment prises en considération. Seul le Directeur général peut décider si une démission est dans l'intérêt de l'Organisation et sa décision sera sans appel.

6. Conditions

L'indemnité sera égale à un mois de traitement de base par année révolue de service comme membre du personnel rémunéré jusqu'à un maximum de 24 mois de traitement de base (Annexe R A 10 du Règlement du personnel, page 1), sous réserve de l'application des facteurs de réduction spécifiés ci-dessous. La possibilité sera offerte de convertir l'indemnité due en congé spécial rémunéré, sous réserve des échéances du système et à condition qu'une telle mesure n'augmente pas le coût total pour l'Organisation. Les dispositions relatives aux dépenses liées au départ (voyage, déménagement, réinstallation) seront appliquées conformément aux Statut et Règlement du personnel.

7. Modalités de la demande

Celles-ci comprendront trois phases distinctes: une première phase officieuse, pendant laquelle le membre du personnel aura la possibilité de se renseigner confidentiellement, sans s'engager, en consultation avec le coordinateur du système; une deuxième phase, lors de laquelle il soumettra une demande officielle; et une troisième phase, au cours de laquelle l'Organisation annoncera soit une issue positive, soit une période d'attente, soit le rejet de la demande.

8. Annulation d'une proposition de démission acceptée

Toute demande d'annulation d'une démission acceptée, formulée par un membre du personnel, sera normalement refusée. Une telle demande ne pourra être prise en considération que dans des cas très exceptionnels, justifiés par des faits nouveaux.

9. Pour de plus amples informations

s'adresser à R. Rayson/PE (tél. 2808), qui a été nommé coordinateur du système.

the Organization and there will be no right of appeal against his decision.

6. Conditions

The grant shall be equal to one month's basic salary for each completed year of service as a paid member of the personnel up to a maximum of 24 months' basic salary (Annex R A 10, page 1 of the Staff Regulations), subject to the reduction factors specified below. A possibility will be offered to convert the grant payable into special paid leave, subject to the time limits of the scheme and on condition that such an arrangement will not increase the overall cost for the Organization. Provisions regarding departure expenses (travel, removal, reinstallation) will be applied in accordance with the Staff Rules and Regulations.

7. Application procedure

This will comprise three distinct phases : a first informal phase when the staff member will have the opportunity to conduct confidential enquiries, without commitment, in consultation with the coordinator of the scheme; a second phase when the staff member will submit a formal application, and a third phase when the Organization will indicate a positive outcome, a waiting period or a negative outcome.

8. Cancellation of accepted resignation proposal

Any request by a staff member to cancel an accepted resignation will normally be refused. Only in very exceptional circumstances, justified by new facts, would such a request be considered.

9. Further information

Further information is available from R. Rayson / PE (Tel. 2808) who has been nominated as coordinator of the scheme.

Tableau des facteurs de réduction / Table of reduction factors

Age + mois / + months	Facteur de réduction Reduction factor	Age + mois / + months	Facteur de réduction Reduction factor
60 + 1	0.97	61 + 4	0.47
60 + 2	0.93	61 + 5	0.43
60 + 3	0.90	61 + 6	0.40
60 + 4	0.87	61 + 7	0.37
60 + 5	0.83	61 + 8	0.33
60 + 6	0.80	61 + 9	0.30
60 + 7	0.77	61 + 10	0.27
60 + 8	0.73	61 + 11	0.23
60 + 9	0.70	62 + 0	0.20
60 + 10	0.67	62 + 1	0.17
60 + 11	0.63	62 + 2	0.13
61 + 0	0.60	62 + 3	0.10
61 + 1	0.57	62 + 4	0.07
61 + 2	0.53	62 + 5	0.03
61 + 3	0.50	62 + 6	0.