

# 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.

## **DIRECTIVES 1993 POUR LA PROCÉDURE D'AVANCEMENT ET LES PRIMES POUR SERVICES EXCEPTIONNELS**

### **1. Introduction**

L'exercice d'avancement 1993 se déroulera de nouveau dans le cadre du système d'avancement au mérite (MOAS). En 1992, un certain nombre de règles générales ont dû être définies, afin de rendre possible son application pratique dans le respect de l'esprit de MOAS et des contraintes financières imposées par le budget affecté à cette fin. Pour l'essentiel, les mêmes considérations fondamentales et règles générales s'appliqueront en 1993 : elles sont énoncées de nouveau ci-dessous, après avoir été adaptées au profil actuel de la population du CERN et au Règlement du personnel modifié en ce qui concerne la prime pour services exceptionnels.

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 d'octroi de l'échelon annuel. Il est très important de continuer à assurer de cette façon 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 diverses 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) et ne sont pas subordonnés aux contraintes financières. Il va de soi que leur coût n'est pas sans effet sur le budget global du personnel.

Le respect des contraintes financières suppose des simulations du personnel du CERN qui peut prétendre

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.

## **ADVANCEMENT PROCEDURE GUIDELINES FOR 1993 AND FOR EXCEPTIONAL PERFORMANCE AWARDS**

### **1. Introduction**

The 1993 advancement exercise will again proceed in the framework of the merit-oriented advancement scheme (MOAS). In 1992, a number of general rules had to be defined in order to make its practical implementation possible in conformity with the spirit of MOAS and within the financial constraints imposed by the budget made available for this purpose. For the most part, the same basic considerations and general rules will apply in 1993 : these are re-stated below, adapted to the present profile of the staff population and to the modified Staff Regulation concerning the Exceptional Performance Award.

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 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) and are not governed by financial constraints. Of course, their cost has its effect on the overall personnel budget.

Conformity with the financial constraints implies model simulations of the staff population eligible for advancement. 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.

à un avancement. 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.

Compte tenu de ces considérations et de l'expérience de l'exercice 1992, les directives concernant l'exercice d'avancement 1993 sont présentées ci-dessous.

## 2. Allocation budgétaire pour l'avancement en 1993 en pourcentage du coût des traitements de base

|                                                                                                                                                  |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Avancement d'un seul échelon pour tout le personnel pouvant y prétendre<br><i>Single step advancement for all staff eligible</i>                 | 1.33%        |
| Avancement exceptionnel pour le personnel des filières de carrière II à VII<br><i>Exceptional advancement of staff in career paths II to VII</i> | 0.19*%       |
| Primes pour services exceptionnels, tout le personnel pouvant y prétendre<br><i>Exceptional Performance Awards, all staff eligible</i>           | 0.07%        |
| Avancement du personnel supérieur des filières de carrière VIII et IX<br><i>Senior Staff advancement in Career Paths VIII and IX</i>             | 0.03%        |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                     | <b>1.62%</b> |

\* Y compris l'octroi de doubles échelons et l'accès à la zone d'avancement exceptionnel aussi bien que tous les cas éventuels d'avancement exceptionnel d'échelon 6, 12 et 24 mois après l'engagement, ou l'avancement d'un seul échelon 6 mois après un transfert ou une mutation pour chaque membre du personnel qui peut y prétendre.

Based on these considerations and on the experience of the 1992 exercise, the guidelines for the 1993 advancement exercise are presented below.

## 2. Budget allocation for advancement in 1993 as a percentage of the basic salary cost

\* This includes double step awards and access to the exceptional advancement zone as well as any cases of exceptional step advancement at 6, 12, and 24 months after engagement, or a single step advancement at 6 months after transfer or reassignment for each eligible staff member.

### 3. 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 récompense 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.

### 4. 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 1992 et fondée sur l'effectif correspondant du personnel pouvant prétendre à un double échelon, à l'accès à la zone d'avancement exceptionnel et à une prime pour services exceptionnels.

### 3. 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 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.

### 4. Divisional allocations and guide-lines

For each individual divisional allocation, it has been decided to maintain a similar method of numerical guide-lines as used in 1992, based on the corresponding population of staff eligible for double steps, access to the exceptional advancement zone and Exceptional Performance Awards.