

ELECTRICITE DE FRANCE

GAZ DE FRANCE

PERS. 194
DIRECTION DU PERSONNEL
Manuel Pratique : 313-315 Suite Pers. 234, 293 Modifiée par Pers. 472, 530, 537

**Objet : Sujétions de Service.  
Travaux extra-horaire**

(Voir page suivante le fac-similé de cette circulaire)

Messieurs.

La circulaire Pers. 77 a fixé les modalités d'application des dispositions des articles 15, 16, 17 et 18 du Statut National relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux repos et aux congés. Cependant, le règlement d'autres points liés à ces problèmes avait dû être différé jusqu'à ce que l'organisation de nos Etablissements Nationaux soit suffisamment avancée pour permettre de prendre des décisions adaptées à leur structure.

Or, il est nécessaire d'établir une réglementation mettant fin aux errements anciens restés provisoirement en vigueur, sous réserve des avantages acquis dont traite le Titre III du texte ci-joint. Tel est notamment l'objet de la présente circulaire.

\*  
\* \*

La première partie est consacrée aux « Sujétions de Service », c'est-à-dire aux diverses obligations imposées à certains agents, en dehors des heures normales de travail et de façon périodique ou continue, obligations de travail ou de présence, soit à domicile (astreinte), soit sur le lieu du travail (permanence), ainsi qu'aux avantages compensateurs s'y rapportant.

Ne sont traitées sous le titre « Sujétions de Service » que les obligations ayant un aspect régulier, à l'exclusion de celles ayant un caractère exceptionnel, telles que les heures supplémentaires.

Afin d'éviter toute équivoque et de donner plus de clarté aux instructions contenues dans ce texte, nous avons estimé nécessaire de poser préliminairement les définitions des principaux termes employés, d'autant plus que certains donnent lieu à une interprétation nouvelle, différente de celle observée jusqu'à présent dans le cadre de l'ancienne réglementation. Il convient notamment de remarquer que le titre « Sujétions de Service » a ici une portée tout à fait générale et ne vise plus seulement le cas des agents logés, le logement gratuit n'étant qu'un avantage compensateur de telles sujétions de service définies dans la présente circulaire.

La seconde partie de la circulaire concerne les travaux à caractère exceptionnel ou imprévisible effectués en dehors des horaires normaux : heures supplémentaires, travail des jours fériés, etc.

La plupart des dispositions contenues dans cette seconde partie ont déjà fait l'objet d'instructions communiquées par circulaires Pers. 25, Pers. 77 (chapitres A et B) et 96 (paragr. 14e). Cependant, afin d'éviter toute confusion parmi les règles à appliquer et de faciliter la tâche des agents responsables de la gestion du personnel, il a semblé nécessaire de codifier ces différents textes, compte tenu des modifications et innovations qui ont pu y être apportées. Il en résulte que la présente circulaire annule et remplace les paragraphes de la circulaire Pers. 25 et les chapitres A et B de la circulaire Pers. 77 fixant les modalités d'application des articles 15, 16 et 17 du Statut National, ainsi que le 14e paragraphe de la circulaire Pers. 96 traitant des indemnités d'astreinte.

## 1ere PARTIE

### SUJETIONS DE SERVICE

#### TITRE 1. - DEFINITIONS DE PRINCIPE

Chaque terme défini ci-dessous aux 1 et 2 correspond ensuite dans le corps de la circulaire, à un chapitre comportant des indications détaillées.

##### 1. - ASTREINTE

Le terme « astreinte » désigne toute sujétion imposée à domicile.

L'astreinte peut être plus ou moins stricte et plus ou moins prolongée, selon la fonction exercée par l'agent qui en est l'objet, les conditions d'exploitation, l'importance des effectifs, etc. A ces différents aspects de l'astreinte correspondent les dénominations d'astreinte totale, partielle, continue ou périodique.

###### *Astreinte totale :*

Indépendamment du temps qu'il consacre journellement à son travail normal, l'agent est obligé de rester d'une façon permanente à son domicile ou à proximité immédiate de celui-ci.

###### *Astreinte partielle :*

L'agent doit rester à son domicile ; il a cependant la possibilité de s'éloigner momentanément à condition d'avoir pris ses dispositions pour pouvoir, en cas de besoin, être alerté immédiatement et se rendre dans les plus brefs délais sur les lieux où sa présence est nécessaire.

Ces deux définitions se rapportent à l'intensité de l'astreinte.

###### *Astreinte continue :*

L'agent subit seul l'astreinte pendant l'année entière.

###### *Astreinte périodique :*

L'agent est astreint chaque année pendant plusieurs jours, plusieurs semaines ou plusieurs mois, consécutifs ou non, suivant la périodicité établie. Cette périodicité, fonction des effectifs assurant l'astreinte et des nécessités du service, varie suivant les Exploitations et doit être fixée pour chacune d'elles.

Ces deux définitions se rapportent à la durée de l'astreinte.

## **2. - PERMANENCE**

On appelle « permanence » toute sujétion imposée à un agent, travaillant effectivement 48 h, en moyenne par semaine, de rester sur le lieu de travail, en dehors et en sus de l'horaire normal. L'agent assurant la permanence doit rester pendant un temps déterminé à la disposition du service pour répondre aux besoins éventuels ; il suit alors les consignes qui lui ont été données, lesquelles peuvent prévoir ou non un travail effectif.

## **3 - LOGEMENT « IMPOSE » ET LOCEMENT « REPRESENTATIF »**

En dehors du cas des agents logés gratuitement en raison de sujétions de service, Electricité de France ou Gaz de France peut faire une obligation à certaines catégories d'agents d'habiter dans des logements déterminés ; les intéressés ne sont soumis à aucune sujétion formelle, le seul but recherché étant de les trouver plus facilement à pied d'oeuvre : c'est ce que l'on peut appeler « logement imposé ».

En outre, sans être astreints non plus à aucune sujétion particulière, certains agents occupant des fonctions de direction peuvent se voir assigner une résidence en rapport avec la position sociale que leur confère leur qualité de représentants d'Electricité de France ou de Gaz de France : c'est ce que l'on pourrait désigner sous le terme de « logement représentatif ».

Ces questions feront l'objet de dispositions spéciales qui seront précisées dans une autre circulaire.

## **TITRE II. - REGLEMENTATION**

### **I. - L'ASTREINTE**

#### *A) ASTREINTE COMPORTANT LE LOGEMENT GRATUIT.*

La gratuité du logement constitue la base de rémunération de l'astreinte ; cet élément représente la contre-partie d'une astreinte totale d'une semaine sur 3, et, par extension, d'une astreinte partielle de 3 semaines sur 4.

Toute astreinte dépassant cette limite est donc compensée, outre la gratuité du logement, par des avantages complémentaires, indemnité de fonction, ou congé annuel supplémentaire, ou encore les deux cumulés. C'est selon ce principe qu'a été établi le tableau ci-dessous indiquant la graduation des diverses astreintes et de leurs avantages compensateurs.

1) Régime du travail et rémunération

NATURE DE L'ASTREINTE	REGIME DU TRAVAIL ET AVANTAGES COMPENSATEURS	FONCTIONS OU POSTES
<p><b>a) Astreinte totale et continue s'ajoutant à un horaire régulier de travail</b> <b>(1 seul agent)</b></p>	<p style="text-align: center;">REGIME DU TRAVAIL</p> <p><b>Durée de l'astreinte :</b> Le mois complet, à raison de 24 h. sur 24, chaque semaine comportant 48 h. de travail effectif.</p> <p><b>Intervention :</b></p> <p>a) En dehors des heures normales de travail effectif (48 h. par semaine), l'agent astreint doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques ;</li> <li>- intervenir directement, dans le cadre de ses attributions, en vue d'assurer la continuité du service et la sécurité.</li> </ul> <p>Il est, en principe, rémunéré pour ces prestations par les avantages attachés à l'astreinte.</p> <p>b) Lorsque la durée ou la fréquence des interventions devient anormale ou lorsque celles-ci sont effectuées dans des conditions particulièrement pénibles, le Chef d'Exploitation accorde à l'agent astreint une rémunération appropriée ; en cas de contestation, la Commission Secondaire du Personnel sera saisie.</p> <p>c) Lorsque des travaux, autres que les dépannages courants et de courte durée, sont effectués sur ordre en dehors et en sus des heures normales de travail, le temps effectivement consacré à ces travaux est compensé ou rémunéré dans les conditions fixées par l'article 16 § 1er du Statut National.</p> <p>S'il s'agit d'un agent des Cadres, cette rémunération est allouée sous la forme d'une indemnité forfaitaire déterminée dans les conditions fixées ci-dessous page 16.</p> <p><b>Repos hebdomadaire :</b> 24 heures (ou 2 fois 12 h) consécutives. En principe, ce repos sera, 1 fois sur 3, accordé un dimanche.</p> <p><b>Jours fériés :</b> Présence sans rémunération supplémentaires ni compensation majorée, sauf pour la durée des interventions éventuelles entraînant un travail effectif.</p>	<p>Liste ci-dessous non limitative, toute addition devant, néanmoins, être agréée par la Direction générale (Service commun du Personnel).</p>

NATURE DE L'ASTREINTE	REGIME DU TRAVAIL ET AVANTAGES COMPENSATEURS	FONCTIONS OU POSTES
	<p>AVANTAGES COMPENSATEURS DE L'ASTREINTE ET DES INTERVENTIONS NORMALES</p> <p><b>Logement gratuit et avantages annexes.</b></p> <p><b>Indemnités de fonction.</b></p> <p>- Indemnité égale à 15 % du salaire de l'échelle fonctionnelle de l'agent, échelon 1.</p> <p>ou</p> <p>- Indemnité égale à 10 % du salaire de l'échelle fonctionnelle de l'agent, échelon 1.</p> <p>ou</p> <p>- Indemnité égale à 5 % du salaire de l'échelle fonctionnelle de l'agent, échelon 1.</p> <p><b>Congé supplémentaire annuel</b> d'une semaine.</p>	<p>Chefs de postes de transport, de sous-stations, d'usines hydrauliques, thermiques, d'usines à <b>gaz, sans service de quart.</b></p> <p>Chefs de postes de transport, de sous-stations, d'usines hydrauliques, thermiques, d'usines à <b>gaz, avec service de quart.</b></p> <p>Chefs de postes de transport, de sous-stations, d'usines hydrauliques, thermiques, d'usines à <b>gaz, avec service de quart, lorsque le chef de quart est un agent de maîtrise.</b></p>
<p><b>b) Astreinte totale et continue se confondant avec le travail normal.</b></p> <p><b>(1 seul agent)</b></p>	<p>REGIME DU TRAVAIL</p> <p><b>Durée de l'astreinte :</b></p> <p>Le mois complet, à raison de 24 h. sur 24. Pas d'autres travaux que ceux relatifs à l'entretien des locaux ou des installations surveillées et à l'exécution des manoeuvres courantes.</p> <p><b>Interventions :</b></p> <p>Les interventions effectuées au cours du temps d'astreinte représentent un des éléments de cette dernière : leur rémunération se trouve donc englobée dans les avantages compensateurs de l'astreinte, lesquels ont été déterminés, pour cette catégorie, en tenant compte de la durée et de l'importance des diverses obligations incombant à l'agent au titre de</p>	<p><b>Liste limitative :</b></p> <p>Concierges, Gardiens, Gardes-postes, Gardes-vannes, Gardiens de chambre d'eau, Gardiens de prises d'eau, Barragiste.</p>

NATURE DE L'ASTREINTE	REGIME DU TRAVAIL ET AVANTAGES COMPENSATEURS	FONCTIONS OU POSTES
	<p>l'astreinte.</p> <p><b>Repos hebdomadaire :</b> 24 heures (ou 2 fois 12 h.) consécutives. En principe, ce repos sera, 1 fois sur 3, accordé un dimanche.</p> <p><b>Jours fériés :</b> Présence sans rémunération supplémentaire ni compensation majorée, sauf pour la durée des interventions entraînant un travail effectif.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">AVANTAGES COMPENSATEURS DE L'ASTREINTE ET DES INTERVENTIONS NORMALES</p> <p><b>Logement gratuit et avantages annexes.</b></p> <p><b>Indemnité de fonction :</b> Indemnité égale à 10 % du salaire de l'échelle fonctionnelle du poste impliquant l'astreinte, échelon 1.</p> <p><b>Congé supplémentaire annuel</b> d'une semaine.</p>	
<p><b>c) Astreinte totale périodique. (2 agents par roulement)</b></p>	<p style="text-align: center;">REGIME DU TRAVAIL</p> <p><b>Durée de l'astreinte :</b> Par exemple, une semaine sur deux à raison de 24 h. sur 24, chaque semaine comportant 48 h. de travail effectif. Pendant la semaine où il n'est pas astreint, l'agent ne doit que ses 48 h. de travail effectif.</p> <p><b>Interventions :</b></p> <p>a) En dehors des heures normales de travail effectif (48 h. par semaine), l'agent astreint doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques ;</li> <li>- intervenir directement, dans le cadre de ses attributions, en vue d'assurer la continuité du service et la sécurité.</li> </ul> <p>Il est, en principe, rémunéré pour ces prestations par les avantages attachés à l'astreinte.</p> <p>b) Lorsque la durée ou la fréquence des interventions devient anormale, ou lorsque celles-ci sont effectuées dans des conditions particulièrement pénibles, le Chef d'Exploitation accorde à l'agent astreint une rémunération appropriée ; en cas de contestation, la Commission Secondaire du Personnel sera saisie.</p>	<p>Liste ci-dessous non limitative, toute addition devant, néanmoins, être agréée par la Direction générale (Service commun du Personnel).</p>

NATURE DE L'ASTREINTE	REGIME DU TRAVAIL ET AVANTAGES COMPENSATEURS	FONCTIONS OU POSTES
	<p>c) Lorsque des travaux, autres que les dépannages courants et de courte durée, sont effectués sur ordre en dehors et en sus des heures normales de travail, le temps effectivement consacré à ces travaux est compensé ou rémunéré dans les conditions fixées par l'article 16 § 1er du Statut National.</p> <p>S'il s'agit d'un agent des Cadres, cette rémunération est allouée sous la forme d'une indemnité forfaitaire déterminée dans les conditions fixées ci-dessous page 16.</p> <p><b>Repos hebdomadaire :</b></p> <p>Suit le jeu de roulement, l'agent qui vient d'assurer une semaine d'astreinte prenant son repos lors de la relève pendant que son co-équipier assure son premier jour d'astreinte.</p> <p><b>Jours fériés :</b></p> <p>Comme pour les agents soumis à l'astreinte totale et continue a). A noter, cependant, que le roulement permet à chacun de bénéficier normalement d'un certain nombre de jours fériés.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">AVANTAGES COMPENSATEURS DE L'ASTREINTE ET DES INTERVENTIONS NORMALES</p> <p><b>Logement gratuit et avantages annexes.</b></p> <p><b>Indemnités de fonction :</b></p> <p>- Indemnité égale à 6 % du salaire de l'échelle fonctionnelle de l'agent, échelon 1.</p> <p>ou</p> <p>- Indemnité égale à 3 % du salaire de l'échelle fonctionnelle de l'agent, échelon 1.</p> <p>ou</p>	<p>Chefs et sous-chef de postes de transport, chef et sous-chef d'usines hydrauliques, thermiques, d'usines à gaz, <b>sans service de quart.</b></p> <p>Chefs et sous-chefs de postes de transport, chef et sous-chef d'usines hydrauliques, thermiques, d'usines à gaz, <b>avec service de quart.</b></p> <p>Chefs et sous-chef</p>

NATURE DE L'ASTREINTE	REGIME DU TRAVAIL ET AVANTAGES COMPENSATEURS	FONCTIONS OU POSTES
	<p>- Sans indemnité de fonction.</p> <p><b>Congé supplémentaire annuel</b> de 3 jours ouvrables.</p>	<p>de postes de transport, chef et sous-chef d'usines hydrauliques, thermiques, d'usines à gaz, <b>avec service de quart, lorsque le chef de quart est un agent de maîtrise.</b></p> <p>Chefs de dispatching et leur adjoint.</p>
<p><b>d) Astreinte totale et périodique.</b> <b>(3 agents par roulement)</b></p>	<p style="text-align: center;">REGIME DU TRAVAIL</p> <p><b>Durée de l'astreinte :</b> Par exemple, une semaine sur trois à raison de 24 h. sur 24, chaque semaine comportant 48 h. de travail effectif. Pendant la semaine où il n'est pas astreint, l'agent ne doit que ses 48 h. de travail effectif.</p> <p><b>Interventions :</b></p> <p>a) En dehors des heures normales de travail effectif (48 h. pas semaine), l'agent astreint doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques ;</li> <li>- intervenir directement, dans le cadre de ses attributions, en vue d'assurer la continuité du service et la sécurité.</li> </ul> <p>Il est, en principe, rémunéré pour ces prestations par les avantages attachés à l'astreinte.</p> <p>b) Lorsque la durée ou la fréquence des interventions devient anormale, ou lorsque celles-ci sont effectuées dans des conditions particulièrement pénibles, le Chef d'Exploitation accorde à l'agent astreint une rémunération appropriée ; en cas de contestation, la Commission Secondaire du Personnel sera saisie.</p> <p>c) Lorsque des travaux, autres que les dépannages courants et de courte durée, sont effectués sur ordre en dehors et en sus des heures normales de travail, le temps effectivement consacré à ces travaux est compensé ou rémunéré dans les conditions fixées par l'article 16 § 1er du Statut National.</p>	<p>Postes à désigner individuellement par la Direction, après communication au sous-Comité mixte à la Production intéressé et aux Organisations syndicales, sur accord de la Direction générale (Service commun du Personnel)</p>

NATURE DE L'ASTREINTE	REGIME DU TRAVAIL ET AVANTAGES COMPENSATEURS	FONCTIONS OU POSTES
	<p>S'il s'agit d'un agent des Cadres, cette rémunération est allouée sous la forme d'une indemnité forfaitaire déterminée dans les conditions fixées ci-dessous page 16.</p> <p><b>Repos hebdomadaire :</b></p> <p>Repos normal du dimanche sauf pendant la semaine d'astreinte qui comportera toujours un dimanche ; le repos sera alors donné un jour de la semaine qui suit l'astreinte</p> <p><b>Jours fériés :</b></p> <p>Incidence limitée, en raison du roulement une semaine sur trois, simple obligation de présence compensée par la gratuité du logement. En cas d'intervention obligeant à un travail effectif, indemnité de jour férié pour le temps d'intervention.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">AVANTAGES COMPENSATEURS DE L'ASTREINTE ET DES INTERVENTIONS NORMALES</p> <p><b>Logement gratuit et avantages annexes</b>, à l'exclusion de toute autre compensation particulière.</p>	
<p><b>e) Astreinte partielle.</b> <b>(1 agent)</b></p>	<p style="text-align: center;">REGIME DU TRAVAIL</p> <p><b>Durée de l'astreinte :</b></p> <p>Trois semaines sur quatre. L'agent travaille 48 h. par semaine et, en dehors des heures de travail, reste « à disposition » pour parer aux besoins éventuels. Peut toutefois s'éloigner momentanément de son domicile à condition d'avoir pris ses dispositions pour pouvoir être prévenu et rentrer rapidement en cas de nécessité. Pour une absence de quelque importance, doit solliciter l'autorisation de son supérieur hiérarchique.</p> <p><b>Interventions :</b></p> <p>a) En dehors des heures normales de travail effectif (48 h. par semaine), l'agent astreint doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques ;</li> <li>- intervenir directement, dans le cadre de ses attributions, en vue d'assurer la continuité du service et la sécurité.</li> </ul> <p>Il est, en principe, rémunéré pour ces prestations par les avantages attachés à l'astreinte.</p>	<p>Postes à désigner individuellement par la Direction après communication au sous-Comité mixte à la Production intéressé et aux Organisations syndicales, sur accord de la Direction générale (Service commun du Personnel)</p>

NATURE DE L'ASTREINTE	REGIME DU TRAVAIL ET AVANTAGES COMPENSATEURS	FONCTIONS OU POSTES
	<p>b) Lorsque la durée ou la fréquence des interventions devient anormale, ou lorsque celles-ci sont effectuées dans des conditions particulièrement pénibles, le Chef d'Exploitation accorde à l'agent astreint une rémunération appropriée ; en cas de contestation, la Commission Secondaire du Personnel sera saisie.</p> <p>c) Lorsque des travaux, autres que les dépannages courants et de courte durée, sont effectués sur ordre en dehors et en sus des heures normales de travail, le temps effectivement consacré à ces travaux est compensé ou rémunéré dans les conditions fixées par l'article 16 § 1er du Statut National.</p> <p>S'il s'agit d'un agent des Cadres, cette rémunération est allouée sous la forme d'une indemnité forfaitaire déterminée dans les conditions fixées ci-dessous page 16.</p> <p><b>Repos hebdomadaire :</b></p> <p>Aucun travail effectif n'est imposé le dimanche, seule, l'astreinte habituelle subsiste ce jour-là, compensée par la gratuité du logement. Cependant, en principe, les Chefs d'Exploitations devront, un dimanche sur trois, faire remplacer les agents soumis à l'astreinte par un agent non logé astreint à domicile ou faisant une permanence.</p> <p><b>Jours fériés :</b></p> <p>Même régime que pour le dimanche. En cas d'intervention exigeant un travail effectif, indemnité de jour férié pour le temps d'intervention.</p> <p style="text-align: center;"><b>AVANTAGES COMPENSATEURS DE L'ASTREINTE ET DES INTERVENTIONS NORMALES</b></p> <p><b>Logement gratuit et avantages annexes</b>, à l'exclusion de tout autre compensation particulière</p> <p>Si l'astreinte est assurée pendant le mois complet par le même agent, indemnité de fonction égale à 5 % du salaire de l'échelle fonctionnelle de l'agent, échelon 1.</p>	
<p><b>f) Astreinte partielle périodique.</b> <b>(2 agents)</b> <i>ne comportant pas</i></p>	<p style="text-align: center;">REGIME DU TRAVAIL</p> <p><b>Durée de l'astreinte :</b></p> <p>La moitié du mois, par exemple une semaine sur deux. L'agent travaille 48 h. par semaine et, lorsqu'il est astreint, reste « à disposition » pour parer aux besoins éventuels. Peut toutefois s'éloigner momentanément de</p>	<p>Postes à désigner individuellement par la Direction après communication au sous-Comité mixte à la Production</p>

NATURE DE L'ASTREINTE	REGIME DU TRAVAIL ET AVANTAGES COMPENSATEURS	FONCTIONS OU POSTES
<p><i>le logement gratuit.</i></p>	<p>son domicile à condition d'avoir pris ses dispositions pour pouvoir être prévenu et rentrer rapidement en cas de nécessité. Pour une absence de quelque importance, doit solliciter l'autorisation de son supérieur hiérarchique.</p> <p><b>Interventions :</b></p> <p>a) En dehors des heures normales de travail effectif (48 h. par semaine), l'agent astreint doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se tenir à la disposition de ses supérieurs hiérarchiques ;</li> <li>- intervenir directement, dans le cadre de ses attributions, en vue d'assurer la continuité du service et la sécurité.</li> </ul> <p>Il est, en principe, rémunéré pour ces prestations par les avantages attachés à l'astreinte.</p> <p>b) Lorsque la durée ou la fréquence des interventions devient anormale, ou lorsque celles-ci sont effectuées dans des conditions particulièrement pénibles, le Chef d'Exploitation accorde à l'agent astreint une rémunération appropriée ; en cas de contestation, la Commission Secondaire du Personnel sera saisie.</p> <p>c) Lorsque des travaux, autres que les dépannages courants et de courte durée, sont effectués sur ordre en dehors et en sus des heures normales de travail, le temps effectivement consacré à ces travaux est compensé ou rémunéré dans les conditions fixées par l'article 16, § 1er du Statut National.</p> <p>S'il s'agit d'un agent des Cadres, cette rémunération est allouée sous la forme d'une indemnité forfaitaire déterminée dans les conditions fixées ci-dessous page 16.</p> <p><b>Repos hebdomadaire :</b></p> <p>Aucun travail effectif n'est imposé le dimanche. L'astreinte est assurée ce jour-là, à tour de rôle, par chacun des co-équipiers.</p> <p><b>Jours fériés :</b></p> <p>Même régime que pour le dimanche. En cas d'intervention exigeant à un travail effectif, indemnité de jour férié pour le temps d'intervention.</p>	<p>intéressé et aux Organisations syndicales, sur accord de la Direction générale (Service commun du Personnel)</p>

NATURE DE L'ASTREINTE	REGIME DU TRAVAIL ET AVANTAGES COMPENSATEURS	FONCTIONS OU POSTES
	<p>Les Chefs d'Exploitations doivent veiller à ce que les astreintes des jours fériés soient réparties équitablement, dans l'année, entre les deux agents.</p> <p style="text-align: center;"><b>AVANTAGES COMPENSATEURS DE L'ASTREINTE ET DES INTERVENTIONS NORMALES</b></p> <p><b>Indemnité de fonction :</b></p> <p>Indemnité égale à 8 % du salaire de l'échelle fonctionnelle de l'agent, échelon 1.</p> <p>Toutefois, lorsque l'Exploitation dispose de logements à la fois aux besoins du service et à la situation familiale des agents astreints, elle peut les obliger à occuper ces logements. Dans ce cas, il est proposé une option entre les deux solutions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit renoncer à l'indemnité de fonction de 8 % et ne pas payer de loyer ;</li> <li>- soit conserver le bénéfice de l'indemnité de fonction de 8 %, mais payer un loyer.</li> </ul> <p>En tout état de cause, l'option sera irrévocable.</p> <p>L'attribution, même gratuite, d'un logement à un agent n'assurant qu'une astreinte partielle périodique n'ouvre pas droit aux avantages annexes.</p>	

Lorsque la nature et l'importance des obligations imposées à un agent logé seront telles que son classement dans une des catégories ci-dessus donnera lieu à des difficultés (1), son cas pourra être soumis pour décision à la Direction Générale, Service Commun du Personnel.

Le dossier établi à cet effet devra comprendre un rapport du Chef de l'Exploitation locale accompagné, lorsqu'il s'agira d'agents des échelles 1 à 15, de l'avis de la Commission Secondaire du Personnel ; ces documents seront transmis à la Direction Générale, Service Commun du Personnel, par le canal du Chef d'Unité et de la Direction de l'Exploitation qui formuleront leurs observations. Bien entendu, une telle procédure ne devra être employée que dans des cas particulièrement délicats.

## 2) Avantages et obligations inhérents à la jouissance du logement gratuit

Sauf dans le cas d'astreinte partielle périodique (astreinte « f »), le bénéfice du logement gratuit comporte automatiquement celui des avantages annexes ; la valeur de ceux-ci est donc comprise dans l'estimation du logement gratuit telle qu'elle est donnée ci-dessus. Ces avantages représentent, d'une part, le droit à l'usage gratuit des dépendances et installations du

1 Tels certains ingénieurs de Centrales thermiques qui, en dehors des semaines d'astreinte totale périodique, restent, du fait des nécessités du service, soumis à l'astreinte partielle.

logement mis à disposition (jardin, garage) quelle qu'en soit l'importance, d'autre part, la prise en charge par Electricité de France ou Gaz de France, dans les conditions fixées ci-dessous, des frais d'entretien de ce logement et de ses dépendances, de certaines taxes et des primes d'assurances y afférentes. Enfin, les agents logés gratuitement bénéficient d'un régime particulier en matière d'avantages en nature.

Jardin et dépendances :

Le jardin et les dépendances, telles que garage, buanderie, etc., sont à la disposition de l'agent dans les mêmes conditions que les parties affectées à son habitation.

Entretien du logement :

Electricité de France ou Gaz de France assume les frais d'entretien du logement qui incombent normalement au propriétaire. D'autre part, le bénéficiaire du logement et éventuellement du jardin et des dépendances doit en faire usage suivant la conception du « bon père de famille ».

Les détériorations qui se produiraient du fait de négligence grave de l'agent logé, de sa famille ou de son personnel, seraient à sa charge. Sous cette réserve, la remise en état du logement sera assurée par Electricité de France ou Gaz de France lorsqu'elle sera reconnue justifiée ; elle sera limitée aux travaux de propreté, Cette disposition ne fait pas obstacle, pour l'agent muté d'office, au versement de l'indemnité de deux mois de traitement prévue par l'article 30 § 4. Si, à la demande de l'agent et après autorisation, d'autres travaux sont exécutés, leur montant pourra être défalqué, pour tout ou partie, de l'indemnité susvisée.

Contribution mobilière et taxes :

La contribution mobilière et la taxe d'habitation restent à la charge de l'agent. Toutefois, si le logement attribué à l'intéressé dépasse ses besoins normaux, c'est-à-dire qu'il comporte des pièces considérées comme excédentaires, par référence à l'Ordonnance du 11 octobre 1945 et à ses textes d'application, une indemnité, accordée par le Chef d'Exploitation, compensera le supplément d'imposition afférent auxdites pièces.

La taxe d'enlèvement des ordures ménagères est acquittée par Electricité de France ou Gaz de France.

Assurance :

Les biens des agents logés gratuitement en raison d'une sujétion de service sont couverts par le contrat général « Incendie-Explosion » souscrit par Electricité de France et Gaz de France, le coût des primes afférentes à cette assurance étant pris en charge par ces derniers.

Chauffage et éclairage :

La gratuité accordée aux agents logés pour les besoins du service, en ce qui concerne le logement et ses avantages annexes, porte également sur les consommations d'électricité, de gaz, de coke et, dans certains cas exceptionnels, de charbon afférentes à l'éclairage et au chauffage du local mis à leur disposition. En conséquence, la réglementation contenue dans la circulaire Pers. 161, fixant une limite à la gratuité de telles consommations, n'est pas applicable à ces agents ; ils ne perçoivent donc pas l'indemnité prévue au chapitre I par. 1er de cette circulaire.

Les consommations des agents logés doivent, néanmoins, rester dans des limites normales en rapport à la fois avec l'importance du local et la situation de famille des intéressés. Il appartient au Chef de l'Exploitation locale de veiller à ce qu'une utilisation exagérée ne se produise pas. Dans ce but, les dispositifs de comptage en usage chez les particuliers doivent obligatoirement être mis en place.

Si l'agent habituellement logé par Electricité de France ou Gaz de France vient à séjourner dans une résidence secondaire dont il est propriétaire ou locataire, ou si ses ayants droit y séjournent, les dispositions de la circulaire Pers. 161 visant les résidences secondaires (chapitre I. par. 8) lui sont pleinement applicables.

Les consommations d'eau sont facturées aux agents logés lorsqu'elles sont enregistrées par un compteur et perçues directement au profit d'une Société distributrice ; lorsque l'alimentation en eau est commune à l'établissement (usine, etc.) et au logement qui en dépend, la gratuité des consommations peut être accordée à l'agent logé.

Téléphone :

Lorsque le logement affecté gratuitement comporte l'usage du téléphone, l'abonnement et les communications téléphoniques nécessitées par le service sont à la charge de l'Exploitation, les communications personnelles interurbaines de l'agent restant à la charge de ce dernier.

Déclaration au fisc :

En application de l'article 82 du Code des Impôts Directs, le logement et tous les avantages qui y sont attachés, doivent être évalués en vue des déclarations au fisc. Cette évaluation entre donc en ligne de compte pour déterminer l'assiette de la contribution de 5 % versée au Trésor par Electricité de France et Gaz de France en application du décret du 9 décembre 1948 et doit figurer dans la déclaration de revenus souscrite par l'agent.

Les avantages afférents à l'éclairage et au chauffage sont estimés, pour les agents logés gratuitement, selon les mêmes principes que pour les agents régis, en matière d'avantages en nature, par la circulaire Pers. 161.

L'indemnité de fonction, qui constitue un complément de rémunération, doit être également déclarée au fisc, tant par Electricité de France et Gaz de France que par le bénéficiaire.

Remplacement et intérim des agents logés. - Mise en inactivité :

Chaque fois que l'absence d'un agent logé donne lieu à remplacement, c'est-à-dire dans les cas prévus comme tels par la circulaire Pers. 90 (repos hebdomadaires, congés annuels, congés d'ordre familial, congés sans solde à titre exceptionnel, congés de maternité et d'allaitement, maladies ou accidents du travail, service militaire légal, mobilisation, périodes de réserve) l'intéressé doit laisser une pièce à la disposition de son remplaçant. Il est évident que cette mesure concerne seulement le personnel soumis à une astreinte continue (totale ou partielle), les agents assurant l'astreinte par roulement étant à même de se remplacer mutuellement et disposant chacun d'un logement personnel.

Bien que l'agent absent pour maladie, accident du travail, maternité, service militaire légal ou mobilisation, reste titulaire de son poste, il peut advenir que la durée de ces absences soit telle que l'installation à demeure d'un remplaçant soit indispensable à la marche normale du service.

Dans ces conditions, le logement sera libéré partiellement par l'agent et sa famille ; en cas d'impossibilité d'une libération partielle, le Chef de l'exploitation locale pourra, après consultation de la Commission Secondaire dans le cas des agents d'échelles 1 à 15, faire provisoirement libérer en totalité le local par l'agent et sa famille ; dans toute la mesure du possible, un logement provisoire devra leur être procuré ou, à défaut, il sera versé une indemnité de logement. Le montant de cette indemnité, qui tiendra compte de la situation de famille de l'intéressé et des taux de loyers pratiqués dans la région, sera fixé par le Chef de l'exploitation locale. En cas de désaccord sur le montant de cette indemnité, la question sera soumise, pour avis, à la Commission du Personnel compétente.

Tout agent bénéficiaire d'un logement gratuit durant son temps d'activité doit être considéré comme occupant précaire, sans titre.

En conséquence, dans les cas où il y a intérim : longue maladie, invalidité, démission, révocation, mutation de service, congé sans solde, pour convenances personnelles, congé pour fonction syndicale ou politique, détachement, mise en inactivité, décès, ou encore mutation à un poste comportant une sujétion de service qui ne permet pas de conserver le même logement, l'agent logé ou sa famille doit libérer les lieux et tenir son local d'habitation à la disposition de son successeur dans les délais les plus brefs.

Le remplaçant ou l'intérimaire d'un agent logé gratuitement perçoit l'indemnité de remplacement ou d'intérim dans la mesure où il remplit les conditions prévues par la circulaire Pers. 90.

En outre, s'il remplace un agent bénéficiaire d'une indemnité de fonction, il perçoit cette indemnité au prorata du temps de remplacement assuré dans le mois considéré. Lorsque l'agent remplacé bénéficie d'un congé supplémentaire annuel, le taux de l'indemnité de fonction est majoré en faveur du remplaçant de 2 % si ledit congé est d'une semaine ou de 1 % s'il est de 3 jours ouvrables, ces taux représentant la valeur approximative du congé supplémentaire.

L'agent habituellement astreint retrouvant sa liberté dès l'instant où il est remplacé, les avantages compensateurs de l'astreinte ne devraient plus être accordés lorsque celle-ci disparaît. Toutefois, pour tenir compte, dans leur ensemble, des sujétions imposées à l'agent et par mesure de simplification, cette réduction ne jouera que sur l'indemnité de fonction : cette dernière ne devra être versée qu'au prorata du nombre de jours pendant lequel l'agent aura tenu son poste, Si les absences sont peu nombreuses au cours du mois considéré, il pourra ne pas être opéré de réduction sur l'indemnité.

Cumuls :

Un agent logé gratuitement ne peut, soit directement, soit indirectement, exercer ni artisanat, ni commerce. Le conjoint de cet agent ne peut se livrer à une activité susceptible d'amener des visites de clientèle dans le logement mis à sa disposition par Electricité de France ou Gaz de France. Toutefois, lorsque l'indépendance d'accès du logement le permet, il peut être toléré que le conjoint reçoive des visites relevant d'une activité épisodique ou accessoire à sa profession. De même, le conjoint de l'agent a la possibilité d'effectuer des travaux chez lui dans le cadre de la notion de travail à domicile définie par l'article 33 du Livre I du Code du Travail.

D'autre part, il peut advenir que deux conjoints, agents d'Electricité de France ou de Gaz de France, soient appelés à exercer simultanément des fonctions différentes mais ouvrant droit toutes deux au logement gratuit (exemple : un agent astreint dont la femme serait concierge)

Dans un tel cas, il n'est attribué qu'un seul logement par ménage sans qu'il y ait lieu pour autant au versement d'une indemnité compensatrice représentant la valeur du deuxième logement.

Logement de personnes étrangères à la famille :

L'agent désirant loger, dans un local mis gratuitement à sa disposition par Electricité de France ou Gaz de France, des personnes autres que ses ascendants ou descendants, doit, si le séjour présente un caractère durable, solliciter l'autorisation préalable du Chef de l'exploitation locale. En aucun cas il ne peut sous-louer, c'est-à-dire percevoir un loyer.

Agents propriétaires de leur logement :

Lorsqu'un agent, affecté à un poste qui comporte une astreinte ouvrant droit au logement gratuit, est propriétaire de l'immeuble ou de l'appartement qu'il occupe, il peut être autorisé par le Chef de l'exploitation ou du service à se maintenir dans cette résidence, sous réserve que la situation de celle-ci soit entièrement compatible avec l'exercice de ses fonctions.

Dans cette hypothèse, l'agent recevra une indemnité de logement correspondant au montant du loyer afférent au logement occupé, évalué conformément à la loi. Toutefois, cette indemnité ne pourra constituer un avantage supérieur à celui que représente, pour les agents occupant des fonctions similaires, la mise à disposition gratuite d'un logement appartenant à Electricité de France ou Gaz de France. En conséquence, l'indemnité sera obligatoirement limitée au montant d'un loyer en rapport avec la situation hiérarchique et familiale du bénéficiaire, quelles que soient les caractéristiques de sa propriété personnelle.

Les agents propriétaires de leur habitation et percevant l'indemnité de logement ont droit, en outre, aux avantages annexes énumérés au paragraphe A, 2° (page 12 et suivantes) de la présente circulaire, avec les mêmes limitations que celles prévues ci-dessus à l'égard de l'évaluation du loyer servant de base à l'indemnité étant précisé qu'ils conservent à leur charge les dépenses incombant normalement au propriétaire. En ce qui concerne le régime de travail et de congés, ainsi que l'indemnité de fonction éventuelle, l'agent reste soumis aux mêmes dispositions que s'il était logé par les soins d'Electricité de France ou de Gaz de France.

Si un agent logé par Electricité de France ou Gaz de France vient à disposer d'un logement personnel, il ne pourra être autorisé à l'occuper, dans les conditions énoncées aux paragraphes ci-dessus, que dans la mesure où Electricité de France ou Gaz de France ne supportera pas une charge supplémentaire de ce fait.

Exceptionnellement, les dispositions précitées pourront, après accord du Chef d'Unité, être étendues en faveur d'agents locataires en titre de leur habitation.

## ***B) ASTREINTE NE COMPORTANT PAS LE LOGEMENT GRATUIT***

Lorsque l'astreinte, totale ou partielle, imposée à un agent, n'atteint pas la périodicité ouvrant droit - selon les règles fixées au chapitre A) ci-dessus - au logement gratuit, l'intéressé est rémunéré, pour chaque heure d'astreinte, dans les conditions suivantes :

a) Personnel d'exécution et de maîtrise.

Astreinte totale : 15 % du salaire horaire de l'échelle fonctionnelle de l'agent, échelon 1,  
ou  
Astreinte partielle : 10 % du salaire horaire de l'échelle fonctionnelle de l'agent, échelon 1.

Interventions :

L'agent non logé n'a d'autre obligation, pendant les heures d'astreinte à domicile, que de se tenir prêt à répondre aux appels éventuels émanant, soit des services d'Electricité de France ou de Gaz de France, soit de la clientèle ; il n'a donc pas, en principe, à accomplir un travail effectif. Toutefois, si cet agent est amené, au cours du temps d'astreinte, à intervenir personnellement (par exemple, s'il fait partie d'une équipe de secours et que l'on a recours à lui pour effectuer une réparation à l'extérieur), il perçoit, pour les heures de travail effectif, la rémunération prévue à l'article 16, § 1er du Statut National (heures supplémentaires).

b) Personnel des cadres.

Il est apparu inopportun de procéder au décompte strict des heures d'astreinte et d'intervention accomplies par les agents des cadres : une formule d'indemnité forfaitaire a donc, de préférence, été retenue à leur égard.

L'indemnité d'astreinte des cadres est calculée sur une période mensuelle, trimestrielle ou annuelle, selon la fréquence des périodes d'astreinte ; son montant est déterminé par les Chefs d'exploitations ou de services, en se référant, à titre indicatif, d'une part, à la durée approximative et à la nature de l'astreinte ainsi qu'à l'importance des interventions. d'autre part, aux taux applicables au personnel d'exécution et de maîtrise, sans que le montant total de l'indemnité puisse dépasser, en principe, 10 % de la rémunération du bénéficiaire.

Les requêtes qui pourraient être formulées par des agents des cadres au sujet de cette indemnité seraient transmises, pour avis, à la Commission Supérieure Nationale du Personnel (Sous-Commission chargée de l'application de l'art. 28 du Statut National).

Il est bien entendu que, dès l'instant où la sujétion de service disparaît, l'agent cesse de percevoir l'indemnisation, en nature (logement et annexes, congé supplémentaire) ou en espèces (indemnités de fonction ou d'astreinte), qui lui était allouée en contre-partie ; en effet, cette indemnisation ne se justifie plus du fait que l'agent est délié des obligations particulières qu'elle compensait.

## **2. - PERMANENCE**

### *CARACTERISTIQUES*

Dans certains cas, les nécessités du service peuvent exiger, qu'indépendamment du personnel assurant l'astreinte à domicile, un ou plusieurs agents soient présents sur le lieu de travail en dehors et en sus des horaires normaux, C'est alors qu'intervient la notion de permanence telle que nous l'avons définie au Titre I de la présente circulaire (p. 4).

Bien entendu, les permanences ne se conçoivent que dans le cadre des services discontinus, la notion de « service continu » écartant d'elle-même toute nécessité de recourir à des permanences. Par contre, toutes les catégories de personnel peuvent être assujetties aux

permanences : personnel d'exécution, de maîtrise ou des cadres, tant dans la filière administrative que dans la filière technique.

### *REMUNERATION*

#### a) Personnel d'exécution et de maîtrise.

Pendant les heures de permanence, l'agent accomplit son travail habituel, ou un travail équivalent, en attendant d'avoir à effectuer les interventions inhérentes à la permanence.

Ces heures donnent lieu à compensation ou à paiement aux taux des heures supplémentaires avec les majorations prévues à l'article 16 § 1er du Statut.

Lorsque des circonstances exceptionnelles nécessiteront une permanence comportant de simples heures de garde, le Chef d'exploitation fixera, après avis de la Commission Secondaire, un règlement approprié, en temps ou en espèces.

#### b) Personnel des cadres.

La rémunération allouée aux cadres, au titre des permanences, a un caractère forfaitaire et est calculée sur une périodicité mensuelle, trimestrielle ou annuelle, selon que les permanences sont plus ou moins fréquentes. Son montant est déterminé par les Chefs d'exploitations ou de services, en se référant, à titre indicatif, d'une part, à la durée approximative des permanences, au moment où elles se situent et, le cas échéant, à l'importance des interventions, d'autre part, aux divers taux applicables au personnel d'exécution et de maîtrise, sans que le montant total de l'indemnité puisse dépasser, en principe, 10 % de la rémunération du bénéficiaire.

Les requêtes qui pourraient être formulées par des agents des cadres au sujet de cette indemnité seraient transmises, pour avis, à la Commission Supérieure Nationale du Personnel (Sous-Commission chargée de l'application de l'art. 28 du Statut National).

Les Chefs d'exploitations doivent prendre les dispositions nécessaires pour supprimer tout caractère pénible aux heures de garde accomplies de nuit sur le lieu de travail ; c'est ainsi qu'ils doivent assurer, dans un local sain et muni d'un lavabo, la fourniture d'un lit de camp et de couvertures, et, en hiver, le chauffage du local, la possibilité de réchauffer un repas, etc. Bien entendu, la faculté de repos laissée à l'agent ne le dégage pas pour autant des responsabilités lui incombant pendant toute la durée de la permanence.

### **TITRE III - REGIME TRANSITOIRE**

Les dispositions nouvelles prévues en matière de sujétions de service pourront avoir pour effet de modifier sensiblement la situation de certains agents, compte tenu des errements en vigueur dans leur ex-Société. Il est donc apparu nécessaire, en application de l'article 47 de la loi du 8 avril 1946, de prévoir des mesures destinées à régler, en équité, les cas qui ne pourront s'inscrire dans le cadre de la nouvelle réglementation. Les situations particulières créées depuis le 1er mai 1946 et qui seraient modifiées par la présente circulaire feront l'objet d'examens individuels.

## **1. - SITUATIONS CREEES. - INTEGRATION D'AVANTAGES ACQUIS AU 1er MAI 1946**

### *A) AGENTS DONT LES FONCTIONS COMPORTAIENT DES SUJETIONS DE SERVICE NON RECONNUES PAR LES NOUVELLES DISPOSITIONS*

1) L'agent a changé de fonction :

Considéré, au moment de l'intégration transitoire, comme logé gratuitement, ou indemnisé, par sujétion de service, l'agent a été désigné pour occuper une fonction différente de celle qu'il remplissait dans son ex-Société. Le nouveau poste ne comporte pas de sujétions de service : l'indemnisation, en nature ou en espèces, disparaît, de ce fait, sans compensation.

2) L'agent n'a pas changé de fonction :

Le poste existe toujours mais l'organisation nouvelle a modifié sa nature intrinsèque de telle sorte que la sujétion de service qui s'y attachait a été supprimée ou répartie sur d'autres emplois : l'avantage compensateur fait l'objet d'une intégration, sous réserve que la sujétion de service ait été bien réelle au 1er mai 1946.

### *B) AGENTS POUR LESQUELS LA GRATUITE DU LOGEMENT CONSTITUAIT UNE PARTIE DE LA REMUNERATION NORMALE*

Motif pris, soit que leur logement à proximité du lieu de travail correspondait à « l'utilité du service », soit que leur position hiérarchique y ouvrait droit, certains agents bénéficiaient, de la part de leur ex-Société, d'un logement gratuit et des avantages annexes (jardin, main-d'oeuvre, prise en charge des frais d'entretien, contributions et taxes, etc.) En réalité, il pouvait n'exister qu'une sujétion relative, les avantages en question constituant, sous forme de prestations en nature, une fraction plus ou moins importante de la rémunération normale de ces agents. En l'absence d'une réglementation d'ensemble et dans l'ignorance des dispositions qui seraient prises ultérieurement, les intéressés ont été considérés, lors de l'intégration transitoire, comme logés en raison d'une sujétion de service : la valeur du logement n'a donc pas été incorporée dans leur traitement (circulaire Pers, 19).

Dans ce cas, l'indemnisation en nature ou en espèces se décompose en deux parties :

- L'une ayant le caractère d'un complément de salaire : en raison de sa nature, cet élément doit être intégré.

- L'autre constituant la compensation d'une sujétion de service : deux cas peuvent se présenter :

- 1er cas : l'agent a changé de fonction.

A l'instar des règles prévues en A), 1°), ci-dessus, lorsque la sujétion de service n'a pas été reconnue par les nouvelles dispositions, l'indemnisation en nature ou en espèces disparaît, de ce fait, sans compensation.

- 2e cas : l'agent n'a pas changé de fonction.

Le poste existe toujours mais l'organisation nouvelle a modifié sa nature intrinsèque de telle sorte que la sujétion qui s'y attachait a été supprimée ou répartie sur d'autres emplois :

l'avantage compensateur fait l'objet d'une intégration, sous réserve que la sujétion de service ait été bien réelle au 1er mai 1946.

On pourra d'ailleurs se référer aux opérations effectuées à l'époque par d'autres Commissions Paritaires pour savoir si des agents se trouvant dans une situation comparable ont vu leur loyers intégré lors de la projection dans la grille nationale ; en effet, des divergences d'interprétation ont pu se produire, à ce moment, en l'absence de définitions officielles des fonctions ouvrant droit à la gratuité du logement.

## **2 - MODALITES D'INTEGRATION DES AVANTAGES ACQUIS**

Lorsqu'il y aura, selon les principes énoncés ci-dessus, ouverture du droit à l'intégration d'une partie ou de la totalité des anciens avantages afférents au logement, on reprendra l'intégration provisoire des agents intéressés en effectuant les opérations suivantes :

### *1) Evaluation du logement et de ses accessoires.*

Logement : Il appartiendra au Chef d'Unité (1) de procéder, en accord avec la Commission Secondaire (pour les agents des échelles 1 à 15), à l'évaluation des loyers afférents aux locaux mis antérieurement à la disposition des agents intéressés ; cette évaluation sera basée sur les taux de loyers pratiqués au 30 avril 1946 dans la localité ou la région considérée, ainsi que sur l'importance, l'état et le degré de confort de ces locaux (2).

Accessoires du logement : Entreront normalement sous cette rubrique tous les éléments qui correspondent aux « avantages annexes » énumérés au Titre II (chapitre 1°) - § A) - 2e, page 12 et suivantes) de la présente circulaire. D'autres avantages pourront, en outre, leur être joints, si leur prise en compte s'avère justifiée. Chaque cas particulier sera examiné par le Chef d'Unité et la Commission Secondaire (pour les agents des échelles 1 à 15).

### *2) Révision des opérations d'intégration transitoire.*

Il sera procédé, avec effet du 1er mai 1946, à une nouvelle intégration transitoire des agents intéressés, toujours selon les règles contenues dans la circulaire Pers. 19, mais en considérant l'ensemble des avantages évalués ci-dessus comme un des éléments du salaire mensuel de ces agents tel qu'il se présentait au 30 avril 1946. Cet élément supplémentaire étant ajouté au salaire préalablement à toute opération découlant de la Pers. 19, il pourra, en ce qui concerne le personnel des cadres et de la maîtrise, se répercuter sur la détermination, non seulement de l'échelon, mais aussi de l'échelle d'intégration transitoire.

Les agents bénéficiaires, en application de la présente circulaire, de l'intégration d'avantages afférents au logement, devront payer un loyer dans les conditions prévues par le Statut National « Dispositions Transitoires », art. 1er, paragraphe 3. Les sommes correspondant à ce loyer

---

1 Région d'Équipement, Groupe de Production Hydraulique ou Thermique, Centre de Transport ou de Mouvement d'Énergie, Centre de Distribution, Division Gazière ou C.A.P.T.G.

2 Cependant, tout autre mode d'évaluation, tenant compte de l'augmentation des salaires intervenus depuis le 30 avril 1948, pourra constituer, dans certains cas, un élément d'appréciation, étant bien entendu que cette mesure ne saurait remettre en cause les intrégrations déjà effectuées au 1er Mai 1946, en vertu de la circulaire Pers. 19.

seront imputables sur le rappel éventuel découlant de la nouvelle intégration (1). Toutefois, cette imputation ne pourra avoir pour résultat d'établir un solde débiteur, au préjudice de l'agent, à la date d'effet de la présente circulaire.

### 3) *Avantages en nature.*

L'intégration éventuelle des avantages perçus, en matière d'éclairage et de chauffage, sera opérée, suivant les normes de la Pers. 161, aussi bien pour les agents anciennement logés que pour ceux le demeurant au titre d'une sujétion de service.

Ces agents pourront, s'ils le désirent, se réclamer des dispositions de la TS.A.B. 5905. Toutefois, cette faculté ne deviendra effective qu'au moment où cessera la jouissance du logement au titre de la sujétion de service.

Le régime ancien à prendre en considération, pour la détermination de l'avantage acquis à intégrer, n'est pas celui dont bénéficie l'agent en compensation de sa sujétion de service, mais celui qui était applicable aux agents de la même exploitation appartenant à la même catégorie professionnelle que l'agent intéressé.

Cette intégration s'effectuera simultanément avec celle des avantages afférents au logement.

## 2eme PARTIE

### TRAVAUX EXTRA-HORAIRE

#### 1. - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Conformément à la loi du 25 février 1946, la durée légale du travail est de 40 h. par semaine. Toutefois, en vertu de l'article 15 § 1er du Statut National et de la réglementation applicable en matière de dérogations permanentes ou temporaires, la durée hebdomadaire effective du travail dans les entreprises d'électricité et de gaz est actuellement de 48 heures.

#### 2. - HORAIRE DU TRAVAIL - OUVERTURE DU DROIT AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

##### A) HORAIRE DU TRAVAIL

Principes généraux :

L'« horaire » du travail est constitué par la répartition, sur les différents jours de la semaine, des 48 heures de travail représentant la « durée hebdomadaire ».

---

<sup>1</sup> Une nouvelle évaluation des loyers acquittée par les agents logés dans des locaux dont E.D.F. et G.D.F. sont propriétaires ou locataires sera opérée, conformément à la loi du 1er septembre 1948.

Conformément à l'article 15 § 3 du Statut National, « l'horaire du travail est arrêté par le directeur du service ou de l'exploitation après accord avec les organisations syndicales les plus représentatives du personnel correspondant ». Pour chaque établissement, chantier ou poste, il sera établi et affiché un tableau de service précisant pour chaque agent ou catégorie d'agents la répartition journalière des heures de travail.

Si des nécessités de service viennent à entraîner, pour tout ou partie du personnel d'un service ou d'une exploitation, un décalage d'horaire susceptible de se prolonger sur une période assez longue, le directeur de ce service ou de cette exploitation peut fixer temporairement, en accord avec les représentants syndicaux, un nouvel horaire adapté aux circonstances.

## **B) HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Appréciation :

Aux termes de l'article 16 § 2 du Statut National, les heures supplémentaires commencent à courir pour chaque agent dès que le dépassement de son horaire habituel de travail, cet horaire étant l'horaire journalier.

Les heures supplémentaires ne doivent être effectuées que lorsque des circonstances exceptionnelles rendent nécessaire une dérogation temporaire aux règles limitant la durée du travail dans l'entreprise. Il appartient au Chef de Service d'en prendre l'initiative.

Le régime des heures supplémentaires s'applique en particulier aux :

- travaux urgents et exceptionnels effectués pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail ;
- travaux urgents destinés à prévenir ou réparer des accidents ;
- travaux préparatoires ou complémentaires exécutés en dehors de l'horaire normal affiché.

Dans tous les cas, le caractère d'heures supplémentaires ne peut être reconnu que s'il y a exécution d'un travail effectif.

Bénéficiaires :

1° Le personnel des échelles 1 à 10 soumis à pointage.

2° Le personnel des échelles 1 à 10 non soumis à pointage : toutefois, dans ce cas, il importe d'appliquer la réglementation relative aux heures supplémentaires avec une souplesse correspondant à celle dont les intéressés peuvent bénéficier dans l'observation de leur horaire de travail, afin de maintenir l'esprit qui doit régner dans un établissement à caractère industriel et commercial.

3° Le personnel de maîtrise (de l'échelle 11 à l'échelle 15 incluse, lorsque cette dernière constitue l'échelle-chevron d'un poste de maîtrise) s'il s'agit d'agents assujettis à un horaire strict.

4° Le personnel de maîtrise non soumis à un horaire strict, étant entendu que la rémunération des heures supplémentaires doit, en accord avec les intéressés, être octroyée d'une manière

très nuancée et avec la préoccupation constante de ne pas porter atteinte à leur autorité hiérarchique et morale sur le personnel placé sous leurs ordres.

Le tableau ci-dessous donne les caractéristiques des horaires pratiqués dans les différents services, et adaptés aux nécessités de l'exploitation. En regard, figurent les conditions d'ouverture du droit à la compensation ou au paiement des heures supplémentaires.

HORAIRES DE TRAVAIL	HEURES SUPPLEMENTAIRES
<p>1) Régime général.</p> <p style="padding-left: 40px;">a) <i>Services discontinus</i></p> <p>Pour les services discontinus, l'horaire hebdomadaire doit obligatoirement être établi du lundi au samedi et de jour, c'est-à-dire entre 6 heures et 20 heures.</p>	<p>1) Régime général.</p> <p style="padding-left: 40px;">a) <i>Services discontinus</i></p> <p>Les Travaux effectués le dimanche sont compensés ou payés au tarif des heures supplémentaires du dimanche (art. 16, § 1er du Statut National).</p> <p>Les travaux effectués de nuit sont compensés ou payés au tarif des heures supplémentaires de nuit (art. 16, § 1er du Statut National). Les heures de nuit du dimanche s'entendent de 0 heure à 6 heures et de 20 heures à 24 heures pour la journée du dimanche considéré.</p> <p>Ces dispositions sont notamment applicables aux agents effectuant des travaux ne pouvant être exécutés que pendant la réduction ou l'interruption de la production ou de la distribution. La gêne que l'heure fixée pour ces travaux peut éventuellement entraîner pour les intéressés donnera lieu à une rémunération appropriée.</p> <p>Il peut arriver qu'un agent des services discontinus soit appelé à remplacer accidentellement, après exécution de tout ou partie de sa journée de travail, un agent des services continus. En un tel cas, les majorations applicables sont celles prévues à l'article 16, § 1er du Statut National. Toutefois, si le remplacement se prolonge et que l'agent soit temporairement affecté à l'emploi appartenant aux services continus, il suivra le régime de ces derniers, pour les quarts suivants, sans qu'il y ait ouverture du droit aux heures supplémentaires.</p>

HORAIRES DE TRAVAIL	HEURES SUPPLEMENTAIRES
<p style="text-align: center;"><i>b) Services continus</i></p> <p>On appelle « continus » les services qui, en raison de leur nature, doivent être assurés sans interruption et par cycle d’alternance ou roulement couvrant partiellement ou totalement les 24 heures de la journée.</p> <p>En principe, l’horaire hebdomadaire de travail de ces agents, hormis certains cas d’exploitation comportant seulement deux ouvriers par poste complet, est établi sur une durée de 48 heures.</p> <p>Le cycle d’alternance peut s’étendre sur plusieurs semaines, la durée de travail dans une semaine déterminée pouvant dépasser 48 heures, sous réserve que la durée hebdomadaire moyenne, calculée sur le cycle complet, doit être égale à 48 heures.</p> <p>De même, le roulement peut comporter des postes journaliers d’inégale durée, dont l’horaire figurera au tableau de service.</p> <p><b>2) Cas particuliers.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>a) Equipes des services extérieurs</i></p> <p>Les équipes d’entretien des lignes électriques, des postes, des canalisations, etc... peuvent avoir un horaire variable avec les saisons, le lieu et la nature de leur travail.</p> <p>Durant certaines périodes de l’année, la durée normale de travail de ces agents pourra être réduite, dans l’esprit de la circulaire du 13 mars 1946, du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale. En contrepartie, cette durée sera prolongée sur d’autres périodes, de manière à obtenir sur l’année la durée moyenne hebdomadaire de 48 heures.</p> <p style="text-align: center;"><i>b) Conducteurs de véhicules</i></p> <p>Les conducteurs de véhicules automobiles ou hippomobiles à usage industriel, les livreurs, sont soumis au régime normal de 48 heures de travail par semaine.</p> <p>Les conducteurs de camions participant aux travaux de chantier suivent le sort de l’équipe.</p>	<p style="text-align: center;"><i>b) Services continus</i></p> <p>Seuls, les dépassements accidentels par rapport à l’horaire préétabli sont considérés comme heures supplémentaires et entraînent l’application de l’article 16, § 4 du Statut National.</p> <p><b>2) Cas particuliers.</b></p> <p style="text-align: center;"><i>a) Equipes des services extérieurs</i></p> <p>Les prolongations d’horaire portant sur une certaine période de l’année sont considérées comme des heures de récupération et n’entraînent pas l’application des majorations prévues à l’article 16 du Statut National.</p> <p style="text-align: center;"><i>b) Conducteurs de véhicules</i></p> <p>Tout dépassement de cet horaire entraîne le bénéfice des heures supplémentaires.</p> <p>Tous travaux effectués par les conducteurs de camions en dehors de l’horaire normal de l’équipe à laquelle ils sont affectés constituent des heures supplémentaires.</p>

HORAIRES DE TRAVAIL	HEURES SUPPLEMENTAIRES
<p>Pour les conducteurs de voitures à usage non industriel, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 52 heures, en raison des périodes d'inaction inhérentes à l'emploi.</p> <p>Cette disposition ne doit pas entraîner dans les exploitations où ils s'appliquent actuellement, de modification des horaires établis sur une durée de travail comprise entre 48 heures et 52 heures par semaine.</p> <p>Dans l'hypothèse exceptionnelle où le conducteur travaillerait effectivement sans aucun temps mort, l'horaire serait établi sur une durée hebdomadaire de travail de 48 heures.</p> <p><i>c) Agents assurant un travail intermittent</i></p> <p>Ainsi que le prescrivait la circulaire pers. 77, les Chefs d'exploitation, d'accord avec les Comités mixtes à la Production, ont dû s'efforcer de réaménager sur la base de 48 heures à temps plein et sans augmentation d'effectif, les horaires des travaux intermittents tels que ceux des :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- plantons, pointeurs, garçons de bureau et agents similaires ; agents non logés assurant un service de gardiennage ou de surveillance, service d'incendie, agents préposés au service médical, aux salles d'allaitement et autres institutions créées en faveur du personnel ; agents des petites usines de production n'occupant pas plus de 2 ouvriers par poste complet, etc...</li> </ul> <p>En cas d'impossibilité, la durée hebdomadaire de travail ne doit pas dépasser la limite de 54 heures. Toutefois, dans des cas exceptionnels constatés par les Chefs d'exploitation après consultation des organisations syndicales locales, cette limite pourra être maintenue temporairement à 56 heures.</p> <p>En aucun cas, les horaires de 48 heures, actuellement en vigueur, ne pourront être modifiés</p> <p><i>d) Agents des services discontinus assurant un travail par roulement</i></p> <p>Les nécessités inhérentes à un service ou à une exploitation peuvent impliquer l'exécution, le dimanche ou la nuit, de travaux autres que ceux imcombant normalement au personnel des services continus. Il est alors fait appel à des</p>	<p>Pour les conducteurs de voitures à usage non industriel, tout dépassement accidentel de l'horaire habituel préétabli est considéré comme heures supplémentaires.</p> <p><i>c) Agents assurant un travail intermittent</i></p> <p>Pour ces agents, les heures supplémentaires ne commencent à courir qu'au delà de l'horaire journalier établi sur une durée allant de 48 heures à 56 heures suivant les cas.</p> <p>Toutefois, dans les petites usines de production, n'occupant pas plus de 2 ouvriers par poste complet, les agents des services continus perçoivent une indemnité de fonction calculée sur le salaire de l'échelon 1 de l'échelle fonctionnelle de l'agent, avec application des taux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4 % pour un horaire de travail de 50 h.</li> <li>6 % pour un horaire de travail de 52 h.</li> <li>8 % pour un horaire de travail de 54 h.</li> <li>10 % pour un horaire de travail de 56 h.</li> </ul> <p><i>d) Agents des services discontinus assurant un travail par roulement</i></p> <p>Les agents ayant participé, dans ces conditions, au roulement du dimanche ou de la nuit, ont droit à un repos compensateur d'une durée égale au nombre d'heures de travail effectives accomplies le dimanche ou de nuit. Ils perçoivent, en outre, sous</p>

HORAIRES DE TRAVAIL	HEURES SUPPLEMENTAIRES
<p>agents des services discontinus, dont l'horaire hebdomadaire de 48 heures se trouve, selon une périodicité fixée à l'avance, établi de telle sorte qu'il comprenne tout ou partie d'un dimanche ou de la nuit.</p> <p style="text-align: center;"><i>e) Agents soumis à l'astreinte ou assurant des permanences</i></p> <p>La situation de ces agents fait l'objet de la première partie de la présente circulaire</p>	<p>forme d'indemnité, la majoration de ces heures selon les taux prévus par l'article 16, § 1er du Statut National.</p>

### 3. - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La rémunération des heures supplémentaires est calculée en appliquant les taux prévus à l'article 16 du Statut National :

- pour les services discontinus, article 16, § 1er,
- pour les services continus, article 16, § 4.

Comme l'indique le paragraphe 5 de cet article, la rémunération des heures supplémentaires doit, sauf impossibilité, être octroyée en nature, c'est-à-dire en repos compensateur tenant compte des majorations statutaires. Ce repos doit être pris dans les deux semaines suivant l'accomplissement des heures supplémentaires y ouvrant droit.

Si des nécessités impérieuses de service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur majoré, les Chefs d'exploitations peuvent :

- soit, faire compenser temps pour temps et payer la majoration.
- soit, ne pas faire compenser : payer les heures supplémentaires et leurs majorations.

### 4 - INDEMNITE DE JOURS FERIÉS

Conformément à l'article 17 § 2 du Statut National, tout travail effectif exécuté un jour férié doit être payé au tarif des heures supplémentaires des jours fériés (article 16, § 1er).

Toutefois, comme l'a rappelé notre note A. Pers. 1323 du 9 août 1948, adressée, pour diffusion, aux différentes Directions, la rémunération des travaux effectués les jours fériés n'a pas le caractère d'« heures supplémentaires », mais constitue une rétribution exceptionnelle ayant la nature d'une « indemnité », C'est pourquoi il est plus rationnel de l'intituler « indemnité de jours fériés ».

Dans ces conditions, cette indemnité n'est pas limitée aux seuls bénéficiaires des heures supplémentaires mais joue pour tous les agents, quelle que soit leur échelle ; par conséquent, les agents des cadres peuvent en bénéficier. Toutefois, en ce qui les concerne, c'est sous la forme d'une indemnité à caractère forfaitaire, selon la formule retenue pour les astreintes et les permanences des cadres, que les travaux effectués par un cadre, un jour férié, sont rémunérés.

### **Application de l'article 17 aux agents des services continus :**

Ces agents suivent un horaire déterminé établi par roulement et leur repos peut se situer indifféremment un jour quelconque de la semaine, qu'il soit férié ou non. Or, ils doivent bénéficier des dispositions de l'article 17 § 2 puisque, en réalité, aucun d'eux ne profite des congés relatifs aux jours fériés, Cette mesure est d'ailleurs conforme au texte du Statut National prévoyant l'application de l'article 17 « sans restriction aux agents des services continus » (Ibid.).

En conséquence :

- Aux agents des services continus au repos un jour férié, il doit être payé une journée supplémentaire au taux normal sans majoration.
- Les agents des services continus travaillant effectivement un jour férié ont droit à l'indemnité de jour férié, calculée au tarif des heures supplémentaires avec les majorations de l'art. 16 § 1e : jour, 75 % - nuit, 125 % et non au taux de 50 % applicable habituellement aux services continus.

Pour chaque heure de travail effectuée un jour férié, l'agent des services continus a donc droit, au même titre que celui des services discontinus, à :

M/208	+	M/208 1,75 (jour) ou M/208 2,25 (nuit)
Salaire horaire normal		Indemnité de jour férié

### **Compensation des jours fériés :**

Aux termes de l'article 17 § 2 du Statut National, l'indemnité de jours fériés peut être octroyée en espèces ou en nature (repos) ; c'est ainsi que les agents ont droit :

- soit à la rémunération avec majoration,
- soit à un repos compensateur majoré,
- soit à joindre ce repos compensateur majoré au congé annuel.

Toutefois, l'attribution du repos compensateur majoré pouvant, dans certains cas, conduire un accroissement des effectifs, les Chefs d'exploitations ont le choix, suivant les possibilités techniques, entre :

- le paiement, sans compensation, au tarif majoré,
- la compensation temps pour temps et le paiement de la majoration,
- la compensation intégrale du temps majoré.

- Remarques :

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, il garde son caractère de « jour férié », et ce sont les dispositions de l'article 17 qui doivent s'appliquer sans restriction. Dans un tel cas, le congé ne peut être reporté sur le lendemain (sauf pour Noël, le Jour de l'An et la fête locale).

Précisons enfin que les dimanches de Pâques et de Pentecôte restent des dimanches ordinaires, seuls. leurs lendemains sont « fériés » et ouvrent droit au bénéfice de l'article 17. § 2.

## 5. - TRAVAUX EXTRA-HORAIRE DU PERSONNEL DES CADRES

Eu égard au caractère de leur fonction, les agents des cadres ne comptent pas parmi les bénéficiaires des heures supplémentaires. Toutefois, il peut arriver que le service demandé et les obligations qui y sont attachées dépassent, exceptionnellement, les limites de l'activité normale des intéressés et que, dès lors, une rémunération supplémentaire se trouve justifiée.

Cette rémunération est calculée suivant les mêmes principes que l'indemnité forfaitaire prévue en matière d'astreinte, de permanence, de travail un jour férié, c'est-à-dire sur une périodicité mensuelle, trimestrielle ou annuelle, selon la fréquence et l'importance des travaux réalisés. Son montant est déterminé par les Directeurs d'Exploitations ou de Services ou leurs délégués, en se référant, à titre indicatif, et suivant les cas, à la nature des « travaux d'urgence effectués par les techniciens des cadres non logés intervenant la nuit ou le dimanche » (C.f. Pers. 96) ou aux travaux supplémentaires réalisés par les subordonnés d'un cadre à l'horaire desquels il est lié (C.f. Pers. 150). étant entendu que le montant total des indemnités visées dans le présent alinéa ne pourra, en principe, dépasser 10 % de la rémunération du bénéficiaire.

Les requêtes qui pourraient être formulées par des agents des cadres au sujet de ces indemnités seraient transmises, pour avis, à la Commission Supérieure Nationale du Personnel (Sous-Commission chargée de l'application de l'art. 28 du Statut National).

\*  
\* \*

La date d'effet de la présente circulaire est fixée au 1er janvier 1951.

\*  
\* \*

Veuillez agréer. Messieurs. l'expression de nos sentiments distingués.

ELECTRICITE DE FRANCE  
Le Directeur Général,  
R. GASPARD.

GAZ DE FRANCE  
Le Directeur Général,  
C. COMBET.