

ELECTRICITE DE FRANCE

GAZ DE FRANCE

PERS. 201	
DIRECTION DU PERSONNEL	
Manuel Pratique : 212-222 Suite Pers. 215	

**Objet : Admission au stage et Titularisation**

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

Messieurs,

La présente Circulaire a pour objet de porter à votre connaissance les règles arrêtées après avis de la Commission Supérieure Nationale du Personnel, pour l'application de l'Article 4 du Statut National, en ce qui concerne l'admission au stage et la titularisation.

## **I. - ADMISSION AU STAGE**

Les dispositions ci-après sont applicables aux agents embauchés comme stagiaires.

### **A) Rôle des Commissions Secondaires et de la Commission Supérieure Nationale du Personnel**

L'Article 3 du Statut National relatif aux Commissions du Personnel précise :  
que la Commission Supérieure Nationale du Personnel :

« Etudie les conditions particulières d'admission et d'avancement dans les emplois, fonctions ou postes correspondant aux échelles 15 à 20 (Cadres) pour tous les Services et Exploitations ».

« Etudie, compte tenu des besoins de main-d'oeuvre des Exploitations et des demandes d'emploi du moment, les conditions générales d'admission et d'avancement dans les emplois, fonctions ou postes relevant des échelles 1 à 15 (ouvriers, employés, agents de maîtrise) que devront appliquer les Commissions Secondaires ».

et que les Commissions Secondaires du Personnel :

« Examinent les conditions d'aptitude des postulants aux emplois, fonctions ou postes relevant des échelles 1 à 15 (ouvriers, employés, agents de maîtrise) ».

D'autre part, l'Article 8 du Statut sus-visé relatif à la classification du personnel, stipule que les agents seront affectés aux divers emplois, fonctions ou postes :

« ... directement au moment de leur admission dans le personnel statutaire en considération de leurs titres, qualités ou aptitudes professionnelles, techniques, commerciales ou administratives, après avis :

a) de la Commission Supérieure Nationale pour les emplois, fonctions ou postes relevant des échelles 15 à 20 (Cadres) ;

b) de la Commission Secondaire pour les emplois, fonctions ou postes relevant des échelles 1 à 15 (ouvriers, employés, agents de maîtrise)... ».

Il est précisé qu'un agent doit être considéré comme agent de maîtrise lorsqu'il est classé à l'échelle 15 au titre de l'échelle E + 1 et comme Cadre lorsqu'il occupe un poste classé soit à l'échelle 15 simple, soit dans la paire d'échelles 15/16.

### **B) Choix des Candidats**

L'Article 4 du Statut National énumère un certain nombre de conditions qu'un candidat doit remplir pour pouvoir être embauché comme stagiaire, à savoir :

- a) être français, sujet français ou protégé français ;
- b) être âgé de 18 ans au moins et de 40 ans au plus.

La limite d'âge est portée à 45 ans au maximum pour les candidats aux emplois, fonctions ou postes relevant des échelles 11 à 20 ;

- c) fournir une pièce établissant son état civil ;
- d) fournir un extrait du casier judiciaire datant de moins de 30 jours ;
- e) produire un certificat du Médecin du Service ou de l'Exploitation constatant qu'il possède les aptitudes physiques nécessaires à l'emploi qu'il doit occuper.

L'Article 4 précise en outre que le candidat doit satisfaire « aux conditions générales et particulières » arrêtées après examen par la Commission Supérieure Nationale et par la Commission Secondaire. Les « conditions générales » ont trait à la réglementation générale du recrutement, Les « conditions particulières » visent essentiellement l'aptitude professionnelle à occuper un emploi déterminé. En attendant que des normes soient établies pour définir l'aptitude professionnelle que requiert chaque emploi, il conviendra de se référer aux définitions figurant dans les Circulaires Pers. 87 et suivantes relatives à la classification ; quel que soit l'emploi à pourvoir, les Candidats devront savoir lire et écrire. Ils devront remplir une demande d'emploi qui devra comporter au moins les renseignements du modèle joint (Annexe I).

Le Chef de l'Exploitation ou du Service (1) procédera à la constitution du dossier des postulants de manière à permettre de vérifier que ceux-ci remplissent bien les conditions énumérées par l'Article 4 du Statut National (2). Toutefois, il ne sera pas immédiatement procédé à l'examen médical. Ces dossiers devront comporter des indications précises sur les titres, qualités, compétences techniques, commerciales ou administratives des postulants afin d'établir que ceux-ci ont les aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

*1°) Agents des échelles 1 à 15 (ouvriers, employés, agents de maîtrise).*

Les différentes candidatures seront soumises, par le Chef de l'Exploitation ou du Service, à la Commission Secondaire. Compte tenu des aptitudes requises pour occuper l'emploi à pourvoir, la Commission Secondaire examinera les aptitudes de chaque Candidat et formulera son avis par l'établissement d'une liste alphabétique des Candidats ayant les aptitudes requises, étant entendu que si aucun Candidat n'a ces aptitudes, on en recherchera d'autres, Cette liste sera transmise au Chef de l'Exploitation ou du Service qui prendra ensuite sa décision.

---

1 L'expression « Chef de l'Exploitation ou du Service » désigne dans la présente Circulaire, les Chefs de Centres pour les Services de la Distribution, du Transport et des Mouvements d'Énergie, les Chefs de Groupe pour la Production Hydraulique et Thermique, les Directeurs Régionaux de l'Équipement, les Chefs de Divisions Gazières, les Chefs de C.A.P.T.G. et les Directeurs intéressés pour les Services Centraux.

2 Afin de réserver les possibilités d'avancement des agents statutaires déjà en service, il est nécessaire de rechercher d'abord s'il y a, parmi ces agents, des éléments susceptibles d'occuper les postes débouchés lorsqu'il s'en trouve de vacants.

Seul, le Candidat agréé par le Chef de l'Exploitation ou du Service sera soumis à l'examen médical dans les mêmes conditions que celles fixées par la Circulaire Pers. 139, Des listes relatives aux inaptitudes et des règles fixant les conditions d'admission à certains emplois sont jointes à la présente Circulaire (Annexe 2) et seront remises aux Médecins du Travail.

Si le Candidat agréé est médicalement reconnu apte, il recevra une lettre d'embauchage lui précisant sa qualité d'agent stagiaire, Cette lettre, établie suivant modèle ci-joint (Annexe 3) sera adressée par le Chef de l'Exploitation ou du Service. Sauf nécessité impérieuse d'exploitation, l'agent ne pourra prendre son service qu'après réception de cette lettre. Si le Candidat agréé ne satisfait pas à la condition d'ordre médical, sa candidature ne sera pas retenue et il sera procédé à la désignation d'un autre Candidat.

L'agent stagiaire fera l'objet tous les trois mois d'un rapport établi par ses Chefs hiérarchiques sur sa manière de servir et ses aptitudes professionnelles.

### *2°) Agents des échelles 15 (Cadres) à 20.*

Le Chef de l'Exploitation ou du Service adressera les dossiers des Candidats à la Direction intéressée qui les transmettra au Service Commun du Personnel pour examen par la Commission Supérieure Nationale.

Compte tenu des aptitudes requises pour occuper l'emploi à pourvoir, la Commission Supérieure Nationale examinera les aptitudes de chaque Candidat et formulera son avis par l'établissement d'une liste alphabétique des Candidats ayant les aptitudes requises étant entendu que si aucun Candidat n'a ces aptitudes, on en recherchera d'autres.

La liste sera transmise à la Direction Générale intéressée qui prendra ensuite sa décision. Cette décision sera notifiée par le Service Commun du Personnel à la Direction intéressée qui la communiquera au Chef de l'Exploitation ou du Service.

Le Candidat retenu sera alors soumis à l'examen médical dans les mêmes conditions que celles fixées par la Circulaire Pers. 139. S'il satisfait à la condition médicale, il lui sera remis, par le Chef de l'Exploitation ou du Service, une lettre d'admission au stage du modèle joint (Annexe 4).

Si le Candidat désigné ne remplit pas la condition d'ordre médical, sa candidature ne sera pas retenue et la Direction Générale intéressée procédera à la désignation d'un autre Candidat.

L'agent stagiaire fera l'objet, tous les trois mois, d'un rapport établi par ses Chefs hiérarchiques sur sa manière de servir et ses aptitudes professionnelles.

## **II. - TITULARISATION**

« L'Article 4 du Statut National précise « qu'à l'issue du stage, le cas de chaque stagiaire est obligatoirement soumis, pour avis, à la Commission Supérieure Nationale pour les agents des échelles 15 à 20 (Cadres) et à la Commission Secondaire du Personnel pour les agents des échelles 1 à 15 (ouvriers, employés, agents de maîtrise) aux fins de titularisation ou de licenciement. »

*1° Agents des échelles 1 à 15 (ouvriers, employés, agents de maîtrise).*

Avant la fin du onzième mois de services effectifs, l'agent stagiaire devra fournir un extrait de son casier judiciaire datant de moins de 30 jours. Son dossier comportant notamment ce document, les rapports trimestriels établis par ses Chefs hiérarchiques ainsi que leur appréciation définitive et motivée sur sa manière de servir et ses aptitudes professionnelles pendant son stage, sera soumis à la Commission Secondaire qui formulera un avis. Le Chef de l'Exploitation ou du Service prendra une décision sur le vu de cet avis.

Si l'agent est titularisé, il recevra aussitôt après que sa titularisation aura été prononcée la lettre-engagement prévue par l'Article 4 du Statut National, établie suivant le modèle ci-joint (Annexe 5). Cette lettre lui sera remise par le Chef de l'Exploitation ou du Service.

En cas de rejet de la titularisation, le Chef de l'Exploitation ou du Service adressera à l'agent une lettre recommandée du modèle ci-joint (Annexe 6) avec avis de réception. Cette lettre précisera que, dans un délai de 10 jours à compter de la réception, l'agent aura la faculté de demander par écrit un nouvel examen de son cas par la Commission Secondaire devant laquelle il sera admis à présenter ses observations verbalement ou par écrit, et qu'en l'absence d'une telle demande à l'expiration du délai de 10 jours, il sera procédé immédiatement et obligatoirement à son licenciement avec préavis d'un mois, conformément aux dispositions de l'Article 4 du Statut National.

L'agent ayant demandé un nouvel examen de son cas par la Commission Secondaire devra être prévenu au moins 5 jours à l'avance de la date de la Séance de cette Commission au cours de laquelle son cas doit être examiné.

Si après un second examen par la Commission Secondaire, le Chef de l'Exploitation ou du Service maintient sa décision de rejeter la titularisation de l'agent, il devra signifier à l'intéressé son licenciement avec préavis d'un mois par lettre recommandée avec avis de réception du modèle joint (Annexe 7), précisant le délai fixé pour le dépôt éventuel d'une requête individuelle.

*Requêtes individuelles.*

L'Article 3, II, paragraphe 2, du Statut National comporte les dispositions suivantes :

Les Commissions secondaires..... examinent toutes les requêtes individuelles qui peuvent leur être soumises, soit par les intéressés eux-mêmes, soit par les représentants locaux des Organisations Syndicales les plus représentatives, elles émettent un avis sur la suite à donner à ces requêtes.

Dans le cas où la Direction décide de ne pas donner satisfaction à la requête présentée, l'auteur de celle-ci peut demander que sa requête soit soumise à la Commission Supérieure Nationale par le truchement de la Direction du Service ou de l'Exploitation.

D'autre part, l'Article 3, I, paragraphe 3 du Statut National stipule :

La Commission Supérieure.....

9° étudie les requêtes individuelles qui lui seraient transmises après examen par les Commissions Secondaires, ces requêtes n'étant pas suspensives des décisions prises par les Directions des Exploitations ou Services intéressés. »

En matière de titularisation, les requêtes individuelles sont recevables pour les agents des échelles 1 à 15. Ces requêtes devront être adressées sous pli recommandé au Chef de l'Exploitation ou du Service dans un délai d'un mois à compter de la signification du licenciement après le second examen du dossier par la Commission Secondaire du Personnel.

Etant donné que lors du deuxième examen du dossier par la Commission Secondaire du Personnel, l'agent dont la titularisation n'a pas été prononcée est admis, conformément à l'Article 4 du Statut National, à présenter ses observations devant la Commission, verbalement ou par écrit, il n'y a pas lieu de soumettre une nouvelle fois le dossier à la Commission Secondaire. En conséquence, les requêtes individuelles déposées en matière de titularisation seront transmises directement par les Chefs des Exploitations ou des Services au Service Commun du Personnel, pour examen par la Commission Supérieure Nationale du Personnel, qui statuera uniquement sur pièces.

Ces requêtes devront être accompagnées du dossier complet de l'affaire comportant notamment les procès-verbaux des deux réunions de la Commission Secondaire, au cours desquelles elle a été examinée.

La décision sera prise par la Direction Générale intéressée après avis de la Commission Supérieure Nationale du Personnel, et sera notifiée par le Service Commun du Personnel. Il est rappelé que les requêtes n'ont pas d'effet suspensif.

#### *2°) Agents des échelles 15 (Cadres) à 20.*

Avant la fin du onzième mois de services effectifs, l'agent stagiaire devra fournir un extrait de son casier judiciaire datant de moins de 30 jours. Son dossier comportant notamment ce document, les rapports trimestriels établis par ses Chefs hiérarchiques ainsi que leur appréciation définitive et motivée sur sa manière de servir et ses aptitudes professionnelles pendant son stage, sera adressé par le Chef de l'Exploitation ou du Service à la Direction intéressée qui le transmettra, avec ses observations éventuelles, au Service Commun du Personnel pour examen par la Commission Supérieure Nationale.

La décision sera prise par la Direction Générale intéressée sur le vu de l'avis exprimé par la Commission Supérieure Nationale. Elle sera notifiée par le Service Commun du Personnel à la Direction intéressée qui la communiquera au Chef de l'Exploitation ou du Service.

L'Agent titularisé recevra la lettre-engagement prévue par l'Article 4 du Statut National, établie suivant modèle ci-joint (Annexe 8).

En cas de rejet de la titularisation, le Chef de l'Exploitation ou du Service adressera à l'agent, dès que ce rejet lui aura été notifié, une lettre recommandée du modèle ci-joint (Annexe 9) avec avis de réception. Cette lettre précisera que dans un délai de 10 jours à compter de sa réception, l'agent aura la faculté de demander par écrit un nouvel examen de son cas par la Commission Supérieure Nationale devant laquelle il sera admis à présenter ses observations verbalement ou par écrit, et qu'en l'absence d'une telle demande, à l'expiration du délai de 10 jours, il sera procédé immédiatement et obligatoirement à son licenciement avec préavis d'un mois, conformément aux dispositions de l'Article 4 du Statut National.

L'agent ayant demandé un nouvel examen de son cas par la Commission Supérieure Nationale devra être prévenu au moins 10 jours à l'avance de la date de la séance de cette Commission, au cours de laquelle son cas doit être examiné.

Si après un second examen par la Commission Supérieure Nationale, la Direction Générale intéressée maintient sa décision de rejeter la titularisation de l'agent, le Chef de l'Exploitation ou du Service devra signifier à l'intéressé son licenciement avec préavis d'un mois par lettre recommandée avec avis de réception du modèle joint (Annexe 10).

La Commission Supérieure, Nationale du Personnel étant seule compétente pour la titularisation des agents stagiaires des échelles 15 (Cadres) à 20, la procédure de « requête individuelle » qui exige l'intervention préalable des Commissions Secondaires n'est pas applicable aux agents de cette catégorie.

## **LICENCIEMENT DES AGENTS EN COURS DE STAGE**

S'il apparaît, au cours du stage, que l'agent stagiaire n'a pas les aptitudes professionnelles requises ou que sa manière de servir n'est pas satisfaisante, il pourra, le cas échéant, être procédé à son licenciement, sans attendre qu'il ait terminé l'année de stage.

Le dossier de l'agent intéressé, comportant un rapport écrit et motivé du chef de l'Exploitation ou du Service et, éventuellement, les rapports trimestriels de ses Chefs hiérarchiques, sera soumis à la Commission compétente suivant la procédure prévue au Chapitre « Titularisation ».

La décision de licenciement sera prise et signifiée à l'agent dans les mêmes formes que si elle intervenait à la fin du stage.

L'agent licencié dans ces conditions bénéficiera également d'un préavis d'un mois. Il pourra demander un nouvel examen de son cas par la Commission compétente devant laquelle il sera admis à présenter ses observations dans les mêmes délais que ceux fixés au Chapitre « Titularisation » et dans les mêmes formes. Les modèles de lettres faisant l'objet des annexes 6, 7, 9 et 10 seront adaptés au cas particulier.

La procédure de « requête individuelle » est applicable aux agents relevant des échelles 1 à 15 dans les conditions fixées ci-dessus (II - Titularisation 1°).

Il est rappelé que l'Article 4 du Statut National fixe, en matière disciplinaire, des règles spéciales à appliquer aux stagiaires qui se rendent coupables d'une faute.

## **JEUNES INGENIEURS ET CADRES ASSIMILES**

En raison des conditions particulières dans lesquelles se fait leur recrutement au titre de contingents annuels fixés par les Directions Générales, les jeunes ingénieurs et cadres assimilés seront recrutés directement par les Directions intéressées. Celles-ci devront s'assurer que les intéressés remplissent bien toutes les conditions exigées par l'Article 4 du Statut National.

Le Service Commun du Personnel établira les lettres d'admission au stage (annexe 11) et les adressera aux Directions intéressées pour transmission par la voie hiérarchique.

Au cours de leur stage, les intéressés pourront passer successivement dans plusieurs Services ou Exploitations, afin que leurs aptitudes diverses puissent se manifester. Ils feront l'objet, tous les trois mois, d'un rapport établi par leurs Chefs hiérarchiques sur leur manière de servir et leurs aptitudes professionnelles. S'il se trouve qu'ils changent de Service ou d'Exploitation avant la fin d'une période de trois mois, le rapport sera établi au moment de leur départ.

La procédure prévue pour les agents des échelles 15 (Cadres) à 20 au Chapitre « Titularisation » (2°) ainsi que celle prévue au titre « Licenciement en cours de stage » est applicable au cas des jeunes ingénieurs et cadres assimilés.

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Directeur Général  
d'Electricité de France  
R. GASPARD.

Le Directeur Général  
de Gaz de France  
G. COMBET.



**DEMANDE D'EMPLOI - FICHE DE RENSEIGNEMENTS**

*(Pers. 201)*

**VOIR RECUEIL DES PERS.**

**FOND DOCUMENTAIRE**

## ANNEXE II

*(Pers. 201)*

### APTITUDES PHYSIQUES A L'EMBAUCHE

#### **A) Conditions d'aptitude ou d'inaptitude sans distinction d'emploi.**

Après sa visite, le Médecin chargé de l'embauche prononcera l'aptitude ou l'inaptitude du Candidat. Cette déclaration sera basée, en ce qui concerne l'inaptitude, sur la Nomenclature n°1 ci-annexée, de contre-indications à l'embauche à tous les emplois sans exception. Cette Nomenclature très simple est limitée à l'énumération sommaire de quelques grandes affections à caractère évolutif, de mutilations importantes, de troubles prononcés de la vue ou de l'ouïe, d'affections du système nerveux, de grands troubles psychiques, etc. Elle n'a d'ailleurs qu'une valeur indicative. Professionnellement, les médecins examinateurs sont qualifiés pour prendre des décisions variant avec chaque cas d'espèce ; d'ailleurs, une Nomenclature trop précise serait forcément incomplète et toujours discutable.

Bien entendu ne figurent pas dans cette Nomenclature les affections entraînant une impossibilité d'embauche momentanée mais n'engageant pas définitivement l'avenir, notamment les affections aiguës curables (médicales ou chirurgicales) les tâches curables telles que les hernies, les éventrations, etc., que tout médecin praticien sait apprécier sans indications précises. Le médecin dans ces cas indiquera à l'intéressé dans quelles conditions il pourra se présenter à un nouvel examen.

#### *B) Conditions d'inaptitude à certains emplois.*

Il y a lieu de se référer aux indications générales de la Nomenclature n° 2 ci-annexée.

#### *C) Liste des emplois qu'il y aurait intérêt à ne confier à des Candidats qu'après examen psychotechnique.*

Il y a lieu de se référer à la Nomenclature n° 3 ci-annexée.

#### *D) Liste des emplois pouvant être, en principe, réservés à des déficients.*

Il y a lieu de se référer à la Nomenclature n° 4 ci-annexée.

## ANNEXE II

(Pers. 201)

### NOMENCLATURE n° 1

#### CONTRE-INDICATIONS A L'EMBAUCHE A TOUS LES EMPLOIS SANS EXCEPTION

Ces contre-indications ne portent pas seulement sur l'appréciation de l'état du candidat au moment de l'examen, mais sur les fortes probabilités de longue maladie ou d'invalidité qu'elles font peser sur son avenir.

*1°) Toutes les grandes affections à caractère évolutif.*

Notamment : Tuberculoses en activité;  
Tumeurs malignes;  
Affections cardiaques organiques et vasculaires graves;  
Diabète;  
Troubles circulatoires graves;  
Rhumatismes évolutifs;  
Affections pulmonaires chroniques graves;  
Albuminuries persistantes avec signes de néphrite;  
Troubles endocriniens graves;  
Etc., etc.

*2°) Affections neuro-psychiatriques graves.*

*3°) Troubles de la vue avec acuité faible non corrigible.*

Lésions graves et évolutives des membranes, des milieux de l'oeil et de la rétine;

*4°) Diminution prononcée de l'acuité auditive et surtout évolutive.*

### NOMENCLATURE n° 2

#### CONDITIONS D'INAPTITUDE A CERTAINS EMPLOIS

Cette liste ne concerne que des exemples représentatifs. Les cas d'espèce relèvent de l'appréciation du Médecin du Travail, qui, sur place, possède l'expérience approfondie des conditions locales du travail.

Il y a lieu également de tenir compte de ce que le personnel actif de l'exploitation et de l'équipement peut être appelé à effectuer certaines réparations dans de très mauvaises conditions atmosphériques tantôt en plaine, tantôt en montagne.

Les anémies sont incompatibles avec les emplois concernant :

l'extraction, la rectification, le stockage et la distribution du benzol ;  
la manipulation de corps radioactifs.

Les maladies cutanées sont incompatibles avec les emplois de :

ouvrier du brai;  
ouvrier du goudron;  
ouvrier des huiles antracéniques et huiles lourdes, etc.

Les lésions pulmonaires chroniques sont incompatibles avec les emplois exposant aux variations brusques de température et aux empoussièrtements, notamment :

chauffeurs de fours à gaz;  
conducteur de gazogène;  
conducteur de crible à coke;  
chauffeur de centrales thermiques;  
fumisté;  
ramoneur de générateur;  
nettoyeur de chaudières, etc.

Les troubles hépatiques sont incompatibles avec les emplois concernant :

l'extraction et la distillation du benzol.

Les troubles de l'équilibre sont incompatibles avec les emplois de :

monteur de lignes électriques aériennes H. et B.T.;  
monteur électricien;  
charpentier;  
conducteur de travaux;  
conducteur d'appareils de levage;  
graisseur;  
maçon, maçon de four;  
peintre.

Les varices volumineuses des membres inférieurs. - Emplois nécessitant la station debout prolongée avec de minimes déplacements (piétinement), par exemple :

Chef de quart;  
conducteur de turbines thermiques et hydrauliques;  
dispatcher;  
conducteur de tableau;  
conducteur de chaudière;  
opérateur sur machines à statistiques.

Pour les emplois nécessitant la station debout prolongée avec déplacements importants, le médecin jugera, suivant la localisation et l'importance.

Les lésions graves des membres inférieurs sont incompatibles avec tous postes entraînant une station debout prolongée, ou ascensions fréquentes d'escaliers ou d'échelles, notamment :

allumeur d'éclairage public;  
releveur encaisseur;  
charpentier.

Les dyschromatopsies sont incompatibles avec les emplois de :

dispatcher;  
chef de quart;  
conducteur d'automotrices;  
peintre;  
chimiste;  
chauffeur d'automobiles (daltonisme seulement).

L'héméralopie est incompatible avec les emplois de :

veilleur de nuit;  
chauffeur d'automobiles.

Les acuités visuelles binoculaires inférieures après correction à 7/10 sont incompatibles avec les emplois de :

chef de quart;  
chauffeur de centrales thermiques;  
dispatcher;  
ajusteur;  
chauffeur d'automobiles;  
conducteur et chauffeur de locomotives;  
conducteur d'automotrices;  
conducteur d'appareils de levage;  
géomètre;  
mécanicien électricien de garage;  
soudeur à l'arc;  
tourneur;  
dessinateur;  
archiviste;  
comptable;  
caissier;  
dactylo;  
sténo-dactylo.

Les acuités auditives anormales bilatérales sont incompatibles avec les emplois de :

conducteur de turbines thermiques ;  
dispatcher ;  
chauffeur d'automobiles ;  
conducteur et chauffeur de locomotives ;  
conducteur d'automotrices ;  
conducteur d'appareils de levage ;

garde-vannes ;  
chefs de poste ;  
standardiste (pour ce dernier emploi l'acuité auditive doit être normale des deux côtés).

### **NOMENCLATURE n° 3**

#### **LISTE DES PRINCIPAUX EMPLOIS QU'IL Y AURAIT INTERET A NE CONFIER A DES CANDIDATS QU'APRES EXAMENS PSYCHOTECHNIQUES**

Chef de quart;  
conducteur de turbines thermiques, hydrauliques et de pompes;  
dispatcher;  
conducteur de tableau;  
monteur de lignes électriques aériennes;  
chauffeur d'automobiles;  
conducteur et chauffeur de locomotives;  
conducteur d'appareils de levage;  
opérateur sur machines statistiques à cartes perforées;  
perforateur et vérificateur sur machines statistiques à cartes perforées;  
téléphoniste standardiste.

### **NOMENCLATURE n° 4**

#### **EXEMPLES D'EMPLOIS POUVANT ETRE, EN PRINCIPE, RESERVES A DES DEFICIENTS**

*A) Exemples d'emplois pouvant être confiés à certains déficients si les conditions d'installation ou d'activité le permettent :*

conducteur d'appareils de manutention;  
conducteur de compresseurs;  
conducteur d'appareils de débenzolage;  
étalonneur ou vérificateur de compteurs en laboratoire;  
garde-vannes;  
garde-lignes;  
gardien de poste;  
répartiteur;  
électricien en laboratoire;  
horloger;  
garçon de laboratoire;  
ronéotypiste;  
ouvrier d'entretien d'immeuble;  
veilleur de nuit;  
planton cycliste.

*B) Exemples d'emplois pouvant être confiés sans restriction à des déficients :*

archiviste;  
garçon de bureau;  
huissier;  
planton;  
bobinier;  
balayeur;  
concierge;  
gardien de poste (pointeau);  
magasinier de petites pièces;  
manoeuvre de petits travaux d'entretien;  
opérateur-photographe;  
relieur;  
réparateur de machines à écrire.

**MODELES DE LETTRE D'ADMISSION AU STAGE (ANNEXES III ET IV)**

**LETTRE-ENGAGEMENT (ANNEXES V ET VIII)**

**LETTRE DE LICENCIEMENT (ANNEXES VI, VII, IX ET X)**

**RECRUTEMENT JEUNES INGENIEURS (ANNEXE XI)**

*(Pers. 201)*

**VOIR RECUEIL DES PERS.**

**FOND DOCUMENTAIRE**