Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Accord collectif relatif à l'organisation de l'astreinte au sein de GRDF

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Sommaire

Table des matières

Préambule 5
PARTIE A. Définitions 6
Article 1. Astreinte 6
Article 2. Zones d'intervention et d'habitat d'astreinte 6
Article 2.1. ZEPIG 6
Article 2.2. ZHA 7
Article 3. Définitions des différents types d'astreintes en vigueur à GRDF à la date de signature de l'accord. 8
Article 3.1. Astreinte IS 8
Article 3.2. Astreinte Moyens de Renfort 8
Article 3.3. Astreinte au sein des BEX 9
Article 3.4. Astreinte Détente 9
Article 3.5. Astreinte Gaz Verts 10
Article 3.6. Astreinte Régulation des Dépannages 10
PARTIE B. Organisation de l'astreinte à GRDF 11
Article 4. Principes communs de l'organisation de l'astreinte à GRDF 11
Article 4.1. Une astreinte confiée aux seuls agents de GRDF 11
Article 4.2. Organisation de l'astreinte à GRDF 11
Article 4.3. Organisation de la chaîne de sécurité gaz en journée 11
Article 4.4. Dialogue social 13
Article 5. La permanence de Direction à GRDF 13
Article 5.1. Définition 13
Article 5.2. Conditions d'exercice 14
Article 5.3. Dialogue social 15
Article 6. Gestion et anticipation des mouvements de personnel 15
Article 7. Dispositif exceptionnel d'entraide autour de l'astreinte 16
Article 8. Articulation entre le Référentiel National et l'organisation régionale 16
Article 8.1. Le dispositif de cadrage de l'astreinte à GRDF 16
Article 8.2. Le Référentiel National relatif à l'organisation de l'astreinte 17
Article 8.3. Les Notes d'organisation régionales de l'astreinte 17
Article 8.4. Clause de primauté 18

Paraphe

Paraphe DS DS DS

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Article 9. Modalités d'évolution de l'organisation de l'astreinte à GRDF 18
Article 9.1. Projets d'évolution de l'organisation de l'astreinte au sein d'une ZEPIG 19
Article 9.2. Projet d'évolution de ZHA 21
PARTIE C. Respect du temps de travail 23
Article 10. Temps de travail et astreinte 23
Article 11. Les temps de repos 23
Article 12. Les plannings d'astreinte 24
PARTIE D. Prévention 26
Article 13. Santé / Sécurité / QVCT 26
PARTIE E. Professionnalisation 28
Article 14. Dispositif de professionnalisation 28
Article 15. Reconnaissance du professionnalisme et de l'engagement 29
PARTIE F. Mesures RH dans le cadre de l'astreinte 30
Article 16. Textes de référence 30
Article 16.1. Textes de référence IEG (Industries Electriques et Gazières) 30
Article 16.2. Textes de référence GRDF 30
Article 16.3. Textes rendus obsolètes par le présent accord 30
Article 17. Rémunération de l'astreinte 31
Article 18. Indemnité de Zone d'Habitat d'Astreinte (IZHA) 31
Article 19. Majoration Indemnité de Zone d'Habitat d'Astreinte (MIZHA) 32
Article 20. Majoration Indemnité d'Astreinte 33
Article 21. Perte d'astreinte 34
Article 21.1. Indemnisations de perte d'astreinte 34
Article 21.2. Indemnisation de perte d'occurrences d'astreinte 34
Article 21.3. Perte temporaire d'astreinte entre deux emplois 34
Article 21.4. Convocation formation et maintien d'indemnité d'astreinte 34
Article 22. Dispositifs Fin de carrière 35
Article 22.1. Cessation d'astreinte liée à un changement d'emploi 35
Article 22.2. Transformation de l'Indemnité de départ à la retraite 36
Article 22.3. Anticipation du départ en retraite 36
PARTIE G. Mesures RH dans le cadre de mission de Sécurité Gaz de jour 37
Article 23. Indemnité de mission de Sécurité Gaz de jour 37
Article 24. Majoration de l'indemnité mission de Sécurité Gaz de jour 37
PARTIE H. Mesures RH dans le cadre de la permanence de Direction 38
Article 25. Indemnité forfaitaire 38
Article 26. Indemnité de fin de permanence 38

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

PARTIE I. Dispositions finales 39
Article 27. Modalités de suivi 39
Article 28. Durée et entrée en vigueur 40
Article 29. Révision 40
Article 30. Dépôt et publicité 40
Article 31. Dénonciation 40
Annexe 1 42

Paraphe
Paraphe
DS
DS
DS

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Préambule

GRDF a pour missions de garantir la sécurité des personnes et des biens, la sécurité d'approvisionnement en gaz ainsi que la continuité du service public qui lui est confié 24h/24 et 7J/7.

Pour mener à bien cette mission, une mobilisation constante de l'Entreprise est nécessaire et c'est pourquoi des salariés de l'Entreprise sont amenés à intervenir dans le cadre d'une sujétion de service : l'astreinte.

Les impératifs que représentent la sécurité de nos clients, de nos salariés, et de nos installations, associés au respect de la règlementation nécessitent une organisation claire de l'astreinte garantissant dans la durée la performance et la sécurité industrielles de l'Entreprise.

Les signataires de cet accord conviennent qu'il était nécessaire de fixer un cadre de l'astreinte chez GRDF, à la dimension de l'Entreprise, succédant aux accords régionaux entrés en vigueur en 2013 ou 2014.

Le présent accord a pour objectif de :

- définir un cadrage d'Entreprise sur les modalités de mise en œuvre de l'astreinte au sein de GRDF ;
- clarifier et d'améliorer certaines dispositions concernant l'organisation de l'astreinte, la formation, les parcours professionnels, la reconnaissance et l'accompagnement des salariés qui l'assurent ;
- harmoniser les pratiques et dispositions quand c'est opportun ;
- préciser les modalités à respecter pour toute évolution d'organisation et s'accorder sur le dialogue social associé.

Il est nécessaire de préciser, concernant ce dernier objectif, que le présent accord ne constitue en rien une approbation des signataires de l'ensemble des organisations d'astreinte en place et leurs évolutions décidées par la Direction de GRDF. Les parties s'entendent ainsi sur le processus de traitement des évolutions, à travers des engagements ; ce qui ne constitue pas en soi une approbation desdites évolutions.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

PARTIE A. Définitions

Article 1. Astreinte

L'article L3121-9 du code du travail précise :

« La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention, est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable. ».

A GRDF, elle se définit ainsi :

L'astreinte est une période hors heures ouvrables pendant laquelle le salarié a l'obligation d'être joignable et de demeurer à son domicile ou dans la Zone d'Habitat d'Astreinte (ZHA) associée à sa fonction ou sur le trajet entre son domicile et le site de travail, afin d'être en mesure d'intervenir dans les plus brefs délais pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention, ainsi que le trajet pour s'y rendre et en revenir, étant considérés comme du travail effectif.

L'astreinte n'a pas un caractère immuable ; elle peut, pour un même emploi ou un même salarié, varier dans le temps, et même être supprimée, en fonction notamment de la façon dont elle est organisée et de l'évolution des conditions et des besoins de l'exploitation.

La continuité du service public de distribution doit être assurée en toutes circonstances pour garantir la sécurité des personnes et des biens, la sûreté des installations. A ce titre, GRDF organise l'astreinte au sein des activités Conduites de réseaux, Intervention, Exploitation et Maintenance, pour garantir cette continuité du service public de distribution.

Les définitions détaillées des différentes astreintes en vigueur à GRDF sont définies dans l'article 3.

Article 2. Zones d'intervention et d'habitat d'astreinte

Article 2.1. ZEPIG

GRDF doit satisfaire aux dispositions relatives aux délais d'intervention conformément au Contrat de Service Public et au Règlement de sécurité de la distribution gaz-RSDG 9.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

La Zone Elémentaire de Premières Interventions Gaz (ZEPIG) constitue le territoire de référence pour la réalisation des interventions de sécurité gaz déclenchées à la suite d'une sollicitation de l'Urgence Sécurité Gaz, permettant de satisfaire aux obligations réglementaires en matière de délais d'intervention.

Les astreintes de la chaîne de sécurité gaz sont dimensionnées et affectées pour couvrir les territoires de chaque ZEPIG 7j/7, 24h/24.

La ZEPIG est définie en recherchant le meilleur équilibre afin de :

- satisfaire aux obligations en matière de délais d'intervention, en garantissant la sécurité des salariés et en ayant un examen des communes situées en extrémités ;
- conforter une pratique suffisante des interventions de sécurité en situation réelle ;
- assurer une activité métier suffisante en heures ouvrables aux salariés réalisant les interventions de sécurité sur la zone.

Les Directions Réseaux régionales organisent les implantations géographiques permettant de réaliser les missions de l'ensemble de la chaîne de sécurité gaz et l'activité gazière sur les territoires des ZEPIG.

Des ZUI (Zones Unitaires d'Interventions) peuvent être utilisées pour organiser plus spécifiquement la chaîne de sécurité gaz au sein des ZEPIG ou pour la modélisation dans les outils. Leurs caractéristiques seront définies dans la Note d'Organisation Régionale de l'Astreinte.

Les modalités d'évolution de ZEPIG sont traitées à l'article 9.

<u>Zones d'Intervention des Moyens de Renfort (Renfort et ATCE)</u> :

Selon les organisations retenues et le volume d'interventions de sécurité réalisées, les salariés d'astreinte Renfort et ATCE peuvent intervenir sur le périmètre d'une ou plusieurs ZEPIG, dans des conditions permettant une intervention compatible avec les délais d'intervention réglementaires et les objectifs de performance de la chaîne de sécurité gaz.

Article 2.2. ZHA

La Pers 849 définit la ZHA comme la zone à l'intérieur de laquelle un salarié doit obligatoirement résider compte tenu de la sujétion de service que lui impose l'astreinte, notamment en termes de délai d'intervention.

La Zone d'Habitat d'Astreinte est définie par une exigence de compatibilité aux engagements de GRDF en termes de délais d'intervention. La ZHA est définie par un périmètre de communes permettant de respecter ces engagements. Le dynamisme et l'attractivité des communes en termes de logements peuvent également être pris en compte en second lieu dans la définition de la ZHA afin de faciliter la recherche de logement pour les salariés d'astreinte tout en veillant au respect des délais d'intervention.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

La ZHA peut comporter des communes entières ainsi que des communes non entières. Dans ce cas, les zones des communes non entières incluses dans la ZHA devront être formellement explicitées dans la description de la ZHA (cartes, liste de rues...)

Toutes les missions d'astreinte (comme définies à l'article 3, à l'exception de l'astreinte Gaz Verts, comme précisé ci-après) bénéficient d'une définition précise de la ZHA sur le territoire couvert par la mission. Il est à noter que les ZHA des moyens de Renfort (Renfort et ATCE), peuvent différer de la ZHA première intervention Gaz (IS) et doivent permettre aux salariés concernés d'intervenir dans les meilleurs délais.

L'astreinte Gaz Verts présente des modalités d'intervention spécifiques à chaque Direction Réseaux. Il revient à chaque région de préciser dans sa Note d'Organisation Régionale de l'Astreinte si celle-ci est associée à la définition d'une Zone d'Habitat d'Astreinte (ZHA).

Les modalités d'évolution de ZHA sont traitées à l'article 9.2.

Article 3. Définitions des différents types d'astreintes en vigueur à GRDF à la date de signature de l'accord.

Les types d'astreintes décrits ci-après reflètent la totalité des astreintes relatives au métier gaz au sein de GRDF.

La mise en œuvre effective des différents types d'astreinte est décidée par chaque Direction Réseaux régionale selon les sollicitations hors heures ouvrables à assurer.

Article 3.1. Astreinte IS

- **Astreinte IS** : exercer les missions d'Intervenant de Sécurité hors heures ouvrables selon le référentiel de GRDF (notes de prescrit associées).

Le salarié d'astreinte IS réalise, sur sollicitation d'Urgence Sécurité Gaz, des interventions de Sécurité Gaz sur un territoire dénommé ZEPIG, qui consistent à assurer la mise en sécurité et la mise hors de danger des personnes et des biens dans les plus brefs délais. Le salarié d'astreinte IS réalise également des interventions de dépannage (manque de gaz, compteur bruyant, compteur bloqué, ...). Le but est de remettre en état de fonctionnement les installations, afin de répondre aux exigences dans le cadre des engagements de l'entreprise (Catalogue des prestations), et selon un délai convenu avec le client.

Article 3.2. Astreinte Moyens de Renfort

- **Astreinte Renfort** : exercer les missions d'intervenant Renfort hors heures ouvrables selon le référentiel de GRDF (notes de prescrit associées).

L'Intervenant Renfort est mobilisé en fonction de l'incident, directement par le Chef d'Exploitation. Sa mission première consiste à intervenir sur des activités de mise en sécurité (manœuvre de robinets multiples, mise en place de points de décompression, opérations

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

nécessaires à la mise hors de danger, …) et à coordonner les opérations en veillant à sa sécurité et à celle des intervenants. De plus, il peut être sollicité pour assurer la remise en état d'un ouvrage à la suite d'incident. Le salarié peut également être missionné pour réaliser des interventions de sécurité et des interventions de dépannage.

- Astreinte ATCE : exercer les missions d'Appui Terrain au Chef d'Exploitation hors heures ouvrables selon le référentiel GRDF (notes de prescrit associées).

L'Appui Terrain au Chef d'Exploitation (ATCE) est le relais entre le Chef d'Exploitation (BEX) et les acteurs terrain d'une part, et les services de sécurité d'autre part. En cas d'incident significatif, il assure la coordination des acteurs de terrain et la gestion de l'incident avec les acteurs externes (SDIS, services de police, …). Il apporte un niveau d'expertise technique sur la situation sur le terrain au Chef d'Exploitation. Le salarié peut également être missionné pour réaliser des interventions de sécurité et des interventions de dépannage sur sollicitation ou autorisation du Chef d'Exploitation.

Article 3.3. Astreinte au sein des BEX

Le Bureau d'EXploitation (BEX) a la charge du pilotage de toutes les activités de conduite et d'exploitation des ouvrages de distribution gaz sur un territoire défini, en décidant de la stratégie d'intervention et des moyens nécessaires pour assurer la sécurité des personnes, des biens et des installations. Dans la chaîne de sécurité gaz, lors d'un incident sur un ouvrage de distribution le BEX définit la stratégie de mise en sécurité/mise hors de danger et coordonne les actions des équipes sur le terrain.

- Astreinte CE : exercer les missions du Chef d'Exploitation hors heures ouvrables selon le référentiel de GRDF (notes de prescrit associées).

Le salarié assurant l'astreinte Chef d'Exploitation est désigné par l'Exploitant ou l'Exploitant délégué comme responsable d'une installation ou d'un ensemble d'installations dont les frontières sont parfaitement définies (maille d'exploitation). Il est responsable de la conduite du réseau et de la gestion des accès aux ouvrages. Il dirige toutes les opérations et actions sur les ouvrages gaz, lors des incidents ou des manœuvres d'exploitation. Il décide des stratégies d'intervention à mettre en œuvre.

- Astreinte ACE : exercer les missions d'Assistant Chef d'Exploitation hors heures ouvrables selon le référentiel de GRDF.

Le salarié assurant l'astreinte Assistant Chef d'Exploitation (ACE) est un appui pour le Chef d'Exploitation dans le cadre de ses missions de conduite du réseau et de gestion des accès aux ouvrages.

Article 3.4. Astreinte Détente

L'astreinte détente est un dispositif d'astreinte spécialisée sur les postes de détente, destinée à assurer la continuité de service, la sécurité des ouvrages de détente et le soutien technique auprès des BEX et des équipes terrain en dehors des heures ouvrables spécifiquement sur les ouvrages de régulation et de distribution qui nécessitent une compétence spécifique.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Article 3.5. Astreinte Gaz Verts

L'astreinte Gaz Verts est une astreinte spécialisée sur les installations d'injection gaz verts. Elle garantit la continuité d'injection, la sécurité et le dépannage des postes d'injection en dehors des heures ouvrables. Elle participe au diagnostic et à la résolution des incidents.

Article 3.6. Astreinte Régulation des Dépannages

Il peut exister une astreinte Régulation des Dépannages qui permet d'assurer une régulation des interventions de Dépannages (dont les DPS Dépannages Potentiellement Sensibles) en zones très denses en termes de sollicitations. Cette astreinte assure le relais entre Urgence Sécurité Gaz et les intervenants terrain.

Cette astreinte est à date mise en œuvre sur l'agglomération lyonnaise, et le détail de son fonctionnement est précisé dans la Note d'Organisation Régionale de l'Astreinte de Sud-Est.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

PARTIE B. Organisation de l'astreinte à GRDF

Article 4. Principes communs de l'organisation de l'astreinte à GRDF

Article 4.1. Une astreinte confiée aux seuls agents de GRDF

Les parties conviennent que **l'astreinte au sein de GRDF, sous toutes les formes précisées dans le présent accord, est assurée exclusivement par les salariés statutaires de l'entreprise**. Elle ne peut en aucun cas être externalisée, ou sous-traitée sous quelque forme que ce soit.
Une exception historique à ce principe concerne l'astreinte IS sur la ZEPIG de Pithiviers (dans le Loiret) sur la Direction Réseaux Centre Ouest (DIEM Centre Val de Loire), qui est externalisée à la régie locale SICAP via une convention de partenariat formalisée entre GRDF et la SICAP avec des modalités de renouvellement dûment fixées entre les parties.

Les salariés d'astreinte sont habilités et dotés des moyens adaptés mis à disposition par l'entreprise (véhicule, télécommunication, outillages et matériel).

Article 4.2. Organisation de l'astreinte à GRDF

La semaine d'astreinte est organisée sous la forme d'un cycle hebdomadaire continu. Elle débute le jeudi à la prise de service et se termine le jeudi suivant à la prise de service.
Cette organisation constitue le cadre de référence de la programmation des périodes d'astreinte.
Elle s'applique à l'ensemble des salariés concernés afin de garantir une organisation homogène, lisible et prévisible des périodes d'astreinte, compatible avec le respect des temps de travail et de repos et avec les nécessités du service public.

Article 4.3. Organisation de la chaîne de sécurité gaz en journée[1]

Pendant les heures ouvrables, la chaîne de sécurité est assurée par les salariés qui sont d'astreinte hors heures ouvrables. En complément de ce dispositif, un salarié ayant les compétences requises peut se voir confier la mission de Sécurité Gaz de jour (mission IS, Renfort, CE/ACE ou ATCE de jour), consistant à réaliser les activités afférentes à la mission. Le salarié IS de jour géopositionné peut donc être mobilisé directement par Urgence Sécurité Gaz sur une intervention. Le salarié Renfort de jour ou ATCE de jour peut être mobilisé directement par le BEX. Les salariés assurant la mission IS ou Renfort doivent être programmés sur des activités interruptibles selon les textes en vigueur.

[1] L'organisation de la chaîne de sécurité en journée concerne les heures ouvrées des jours ouvrés (du lundi au vendredi, hors jours fériés).

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

La mission de Sécurité Gaz de jour ne correspond pas à une mission d'astreinte. Elle est mentionnée dans le présent accord pour préciser son objet et la distinguer de la sujétion de service qu'est l'astreinte.

Selon les organisations, la mission de Sécurité Gaz de jour peut notamment être mise en place :

- soit pendant l'indisponibilité temporaire du « salarié d'astreinte » exerçant cette même mission en heures ouvrées (pour permettre par ex. la prise du Repos Journalier (RJ/089) au plus près du fait générateur ;
- soit en complément du dispositif de la chaîne de sécurité intervenant en journée.

La mission de Sécurité Gaz de jour ne se substitue pas à l'astreinte. En cas d'indisponibilité prolongée du salarié d'astreinte (au-delà des heures ouvrables), celui-ci est remplacé par un autre salarié placé en situation d'astreinte le temps du remplacement. Ce remplacement n'entre pas dans le cadre d'une mission de Sécurité Gaz de jour, mais de l'astreinte. La mission de Sécurité Gaz de jour fait l'objet d'une programmation via un planning établi par le management le mois précédent (M-1) afin de garantir la continuité et l'efficacité du dispositif et de permettre aux salariés concernés de s'organiser.

Lorsque la mission de Sécurité Gaz de jour est organisée de manière ponctuelle, elle fait l'objet d'une information par le management aux salariés concernés au plus tôt dès l'émergence du besoin. Pour le cas ponctuel du respect du repos des 11 h du salarié d'astreinte, le salarié peut être sollicité le matin même pour prendre en charge la mission de Sécurité Gaz de jour. Dans le cas où cette sollicitation le matin-même engendrerait la mobilisation du salarié pendant la pause méridienne, le salarié devra explicitement confirmer son accord auprès du management.

Le management est responsable de la planification, de l'information des salariés et de la recherche d'un équilibre dans la répartition des sollicitations pour tenir la mission de Sécurité Gaz de jour. Les ajustements ponctuels du planning peuvent intervenir en fonction des besoins de service ou des salariés (absence, indisponibilité temporaire, contraintes opérationnelles), avec information des salariés concernés au plus tôt.

De manière générale, la mission de Sécurité Gaz de jour peut être confiée pendant tout ou partie des horaires de travail du salarié et peut inclure la pause méridienne. Dans ce cadre, la programmation de la mission est organisée de manière à se terminer a minima une heure avant la fin du temps de travail du salarié, afin de lui permettre de quitter son poste à l'heure prévue. Lorsqu'un salarié est sollicité pour une intervention susceptible de se prolonger au-delà de ses horaires de travail (trajet retour compris), il en informe le Bureau d'EXploitation (BEX) et/ou l'ATCE (selon les organisations au sein des DIEM), afin que celui-ci puisse confier l'intervention à un autre intervenant.

Si besoin, un salarié peut poursuivre la mission au-delà de cet horaire, si et seulement s'il donne son accord explicite. A contrario, si le salarié engagé dans une intervention ne peut pas poursuivre celle-ci au-delà de son horaire de travail, il est remplacé dès la fin de son temps de travail.

Sauf impératif exceptionnel d'exploitation et en l'absence d'autres ressources disponibles, une mission de Sécurité Gaz de jour ne peut être confiée à un salarié la semaine d'entrée en

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

astreinte (« astreinte montante ») ainsi que la semaine de sortie d'astreinte (« astreinte descendante »).

Les missions de Sécurité Gaz de jour n'entrent pas dans le calcul des occurrences d'astreinte. Pour autant, elles font l'objet d'une collecte spécifique, permettant ainsi un décompte du nombre de journées de mission de Sécurité Gaz de jour réalisées par salarié. Chaque année, au 1er semestre, un bilan de la mission Sécurité Gaz de jour de l'année précédente, est présenté en CSSCT du périmètre concerné.

L'organisation structurelle des BEX en mode CE-ACE jour / CE-ACE nuit n'entre pas dans le cadre du présent article. Pour autant, des aléas venant perturber l'organisation habituelle du BEX, peuvent amener le management d'un BEX à confier une mission de Sécurité Gaz de jour à un ou plusieurs salariés du BEX. Cela intervient quand l'exploitant doit désigner un CE supplémentaire lors d'un redécoupage de la maille d'exploitation lié à une concomitance d'événements. Dans ce cas, le CE supplémentaire désigné ainsi que les salariés qui l'accompagnent (le cas échéant) bénéficient alors des mesures financières associées à la mission Sécurité Gaz de jour définie dans la partie G.

Article 4.4. Dialogue social

Les modalités d'organisation de la mission Sécurité Gaz de jour font l'objet d'une information-consultation des instances représentatives compétentes (CSSCT et CSE-E) en cas d'évolution.

Article 5. La permanence de Direction à GRDF

GRDF met en place un dispositif de permanences de Direction permettant d'assurer, en continu, la capacité d'analyse, de coordination et de décision aux différents niveaux de l'entreprise. Elles s'inscrivent dans le cadre de la PERS 938.

Une permanence de direction ne correspond pas à une mission d'astreinte. Elle est mentionnée dans le présent accord pour préciser son objet et la distinguer de la sujétion de service qu'est l'astreinte.

Article 5.1. Définition

La permanence de Direction consiste, pour un salarié relevant de l'encadrement, à être en mesure, en dehors des heures ouvrables :

- d'assurer la continuité de la gestion des évènements de l'entité concernée ;
- de garantir la coordination des acteurs mobilisés et à mobiliser ;
- d'assurer la circulation et le partage des informations nécessaires à la gestion d'un événement.

Les salariés assurant une permanence de Direction :

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

- doivent être joignables pendant la période considérée et disposer d'une connexion internet permettant d'exercer leur mission ;
- doivent être en mesure d'assurer leur mission de prise de décision et de coordination conformément aux exigences du service ;
- exercent leur mission sans contrainte d'habitat.

Plusieurs niveaux de permanences peuvent être organisés au sein de GRDF, notamment :

- la permanence de Direction nationale, assurée par les membres de l'équipe dirigeante ;
- les permanences régionales ou territoriales, assurant la gestion locale des événements ;
- les permanences métiers notamment dans les domaines techniques ou transverses.

Les permanences de Direction existent en complément des dispositifs d'astreinte opérationnelle, auxquels elles ne se substituent pas.

Les modalités d'organisation des permanences de Direction s'inscrivent dans le cadre du référentiel interne de l'entreprise relatif à la gestion des événements significatifs et à la gestion de crise[2].

En cas de mobilisation exceptionnelle dépassant le cadre normal de la permanence, des dispositions spécifiques peuvent être mises en œuvre conformément aux règles en vigueur[3].

Article 5.2. Conditions d'exercice

L'organisation des permanences de Direction veille à :

- préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- garantir le respect des temps de travail et des temps de repos, conformément aux dispositions réglementaires.

En cas d'événement exceptionnel, les dispositions prévues par la note M-RH-14-05 *« Mesures accompagnement RH en cas d'évènements exceptionnels affectant le réseau gaz » du 4 novembre 2014* » s'appliquent.

Pour rappel, les salariés sont tenus de respecter les temps de travail et de repos et d'informer leur manager en cas de forte sollicitation qui nécessiterait une prise de repos en conséquence.

Un échange périodique est organisé entre le salarié et son manager, notamment à l'occasion de l'entretien annuel, afin d'apprécier les conditions d'exercice de la permanence, la charge induite et les éventuels ajustements nécessaires.

[2] A la date d'entrée en vigueur du présent accord : note *P22-01-B Gestion des évènements significatifs à GRDF* du 15 avril 2026.

[3] A la date d'entrée en vigueur du présent accord : note « M-RH-14-05 – *« Mesures accompagnement RH en cas d'évènements exceptionnels affectant le réseau gaz » du 4 novembre 2014.*

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Les salariés assurant des permanences bénéficient d'un dispositif de formation et de maintien en compétences, adapté à leurs responsabilités, notamment en matière de gestion des événements significatifs et de gestion de crise.

Article 5.3. Dialogue social

Les modalités d'organisation des permanences de Direction font l'objet d'une information-consultation des instances représentatives compétentes (CSSCT et CSE-E) en cas d'évolution.

Article 6. Gestion et anticipation des mouvements de personnel

Chaque astreinte est définie suivant un tour à n salariés, suivant les modèles précisés dans les notes d'organisation régionales d'astreinte. Ces n salariés constituent la bordée nécessaire pour réaliser l'astreinte concernée dans de bonnes conditions.

Un salarié peut être amené à quitter définitivement la bordée d'astreinte. Les engagements qui suivent doivent permettre de limiter les périodes de vacance de poste et leur impact sur les salariés devant pallier les absences au sein d'une bordée.

<u>Départ en retraite</u>

Cette situation est la moins complexe à gérer puisque l'événement est dans la majorité des cas connu bien en amont, permettant d'anticiper le remplacement dans la bordée du retraité. Des mesures d'accompagnement prévues à l'article 22 du présent accord peuvent permettre de disposer d'une plus grande visibilité sur la date d'absence physique du salarié (plus significative dans l'organisation de l'activité que la date de départ administrative). Dès lors que les conditions de visibilité sont réunies (courrier de départ du salarié, anticipation suffisante de son annonce de départ… conformément à l'article 22), l'Entreprise prend l'engagement du remplacement du salarié par un salarié formé et opérationnel au plus tard à sa date de départ physique en retraite. Cet engagement peut être contrarié par des difficultés de recrutement qui sont alors limitées du mieux possible dans leurs effets et expliquées.

<u>Départ via postulation et démission</u>

Un salarié montant l'astreinte peut postuler sur un nouvel emploi ou démissionner. L'anticipation d'un tel départ est limitée, et le temps s'écoulant entre l'annonce définitive ou potentielle du départ et sa date effective peut ne pas excéder 3 mois. Face à ce type de situation, l'Entreprise prend l'engagement de lancer un processus de recrutement interne ou externe, dans un délai maximum de 10 jours suivant la connaissance formelle du départ définitif ou potentiel du salarié (sollicitation de l'avis hiérarchique sur le modèle 6, courrier de démission, …).

En situation de mobilité vers un nouvel emploi, le salarié qui accepte de continuer transitoirement à assurer l'astreinte fait l'objet d'une convention de mise à disposition dont

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

la durée est limitée et précisée, destinée à préciser les rôles et responsabilités de chacun des acteurs concernés.

Indisponibilité pour maladie

Il s'agit là d'une absence temporaire d'un salarié au sein d'une bordée pour cause d'arrêt maladie. Cette situation ne relève pas de mouvements du personnel et le salarié ne peut être remplacé. En revanche, dès lors que le salarié est placé en longue maladie ou déclaré avec une inaptitude définitive à l'astreinte, celui-ci est sorti de son emploi et son remplacement est instruit, avec lancement d'un processus de recrutement interne ou externe, dans un délai maximum de 10 jours suivant la connaissance formelle de l'indisponibilité définitive ou durable du salarié.

Article 7. Dispositif exceptionnel d'entraide autour de l'astreinte

Pour faire face à l'indisponibilité imprévisible, temporaire et cumulée d'au moins deux salariés montant l'astreinte sur une ZEPIG, ne permettant plus de s'appuyer sur les règles habituelles de remplacement au sein de la bordée, une entraide ponctuelle peut être mise en place.

Cette disposition, qui doit rester exceptionnelle et limitée dans le temps, dès lors que toutes les solutions envisageables pour l'éviter n'ont pu être mises en œuvre, consiste à demander à un salarié volontaire d'assurer un tour d'astreinte hors de sa ZEPIG et donc de sa ZHA. Ceci induit un hébergement temporaire (et des frais de restauration afférents) organisé et pris en charge par GRDF selon les dispositions de la PERS 793, ainsi que le paiement d'Indemnités de Grands Déplacements (IGD).

Cette mobilisation exceptionnelle est comptabilisée dans les occurrences d'astreinte du salarié qui s'est porté volontaire.

Article 8. Articulation entre le Référentiel National et l'organisation régionale

A la date de signature de cet accord, le contenu des référentiels est le reflet des organisations en place au sein de GRDF.

Article 8.1. Le dispositif de cadrage de l'astreinte à GRDF

L'accord national, instaure l'ensemble des principes communs au sein de GRDF indépendamment de la région et de l'organisation décidées localement.

L'accord national a vocation à donner un cadrage global qui se voit ensuite décliné dans deux documents, apportant des précisions organisationnelles :

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

- Le Référentiel National de l'astreinte - un seul document - d'application nationale.
- La Note d'Organisation Régionale de l'Astreinte - un document au périmètre de chaque région - reprenant les modèles décrits dans le Référentiel National.

Le contenu de ces derniers est évolutif, et détaillé ci-après (articles 8.2 et 8.3).

Article 8.2. Le Référentiel National relatif à l'organisation de l'astreinte

Ce référentiel est destiné à répertorier avec exhaustivité l'ensemble des modes d'organisation de l'astreinte existant au sein des régions de GRDF.

Son contenu doit refléter l'ensemble des organisations présentes sur le territoire couvert par GRDF. Par sa nature, il est voué à évoluer, dans le respect des modalités décrites à l'article 9.

En dehors des situations spécifiques mentionnées dans le Référentiel National d'astreinte, les modèles décrits dans ce dernier **s'attachent à garantir**, suivant des options organisationnelles adaptées aux différents contextes**, des bordées de 4 salariés minimum par tour d'astreinte.**

Article 8.3. Les Notes d'organisation régionales de l'astreinte

Chaque Direction doit préciser dans une Note d'Organisation Régionale de l'Astreinte, dans quelles dispositions du Référentiel National s'inscrit son organisation.

Il est convenu du contenu suivant pour chaque type d'astreinte.

<u>Astreintes Chaîne de Sécurité</u>

- La liste des ZEPIG (cartes et listes de communes).
- Le modèle d'organisation retenue dans chaque ZEPIG (modèle du Référentiel National, organisation des ZUI le cas échéant, nombre de tours, modalités de prise de travail).
- Les ZHA associées [cartes + liste de communes (et liste de rues si communes partielles)].

<u>Astreintes BEX</u>

- Les mailles d'exploitation.
- Le mode d'organisation retenu (modèle du Référentiel National, nombre de tours, modalités de prise de travail).
- Les ZHA associées (cartes + liste de communes).

<u>Autres astreintes (Gaz verts, détente, régulation des dépannages)</u>

- Le périmètre d'intervention.
- Le mode d'organisation retenu (modèle du Référentiel National, nombre de tours, modalités de prise de travail).
- Les ZHA associées le cas échéant (cartes + liste de communes).

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Particularités régionales

Le cas échéant.

Son contenu doit refléter l'ensemble des organisations et mesures spécifiques locales relatives à l'astreinte présentes sur le territoire régional avec clarté. Par sa nature, il est voué à évoluer, dans le respect des modalités décrites à l'article 9.

Article 8.4. Clause de primauté

En cas de contradiction, l'Accord prime sur le Référentiel National, qui prime sur les Notes d'Organisation Régionales. Aucune Note ne peut introduire un modèle, une contrainte ou un rythme non prévu par le Référentiel National.

Aucun modèle ne peut déroger aux règles, définitions et principes contenus dans l'accord et le Référentiel National.

Article 9. Modalités d'évolution de l'organisation de l'astreinte à GRDF

Les évolutions d'organisation d'astreinte, quelle qu'en soit l'origine ou la nature, sont encadrées comme suit.

Si l'évolution vient modifier le Référentiel National d'astreinte, par suppression, modification ou ajout d'un modèle, elle génère systématiquement une concertation avec les Délégués Syndicaux Centraux (DSC) de GRDF.

Ensuite, un dossier d'évolution est constitué pour information-consultation du Comité Social et Economique Central de GRDF (CSE-C) après une présentation préalable en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CCSCT-C).

Ce n'est qu'une fois l'avis prononcé par le CSE-C que la décision d'évolution du Référentiel National peut être prise et les modifications apportées applicables, dans le respect des modalités d'évolution des notes d'organisation régionale d'astreinte.

Si une expérimentation est décidée avant de confirmer une évolution du Référentiel National d'astreinte, elle génère systématiquement une concertation auprès des Délégués Syndicaux Centraux et des Délégués Syndicaux du ou des établissement(s) où a lieu l'expérimentation.

Toute expérimentation a une durée prédéterminée et connue ainsi qu'une fin, avec un but recherché clair et précis, détaillés dans un cahier des charges.

Le retour d'expérience (REX) est systématiquement présenté aux mêmes acteurs.

Un rapport de REX comprend a minima :

- une description de la solution mise en œuvre :
  - l'organisation expérimentée ;
  - les modalités de l'expérimentation : durée, effectifs concernés, personnes impliquées, périmètre ;

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

- un rappel des objectifs et des gains attendus par cette solution : le but recherché ;
- les différentes étapes de sa réalisation ;
- les informations qui ont été collectées et capitalisées durant l'expérimentation ;
- les conclusions tirées en termes de pertinence, cohérence, efficacité, efficience, agilité, conformité, opportunité, impact… ;
- l'impact sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle des salariés ;
- l'impact environnemental.

Si l'expérimentation est positive et qu'elle conduit à faire évoluer le Référentiel National d'astreinte, l'instruction suit les modalités décrites au paragraphe précédent. Le rapport de REX fait partie du dossier objet de l'information/consultation du CSE-C.

Si une région souhaite modifier son organisation d'astreinte, comme décrite dans sa Note d'Organisation Régionale de l'Astreinte, elle organise en premier lieu une concertation avec ses Délégués Syndicaux.

Ensuite un dossier d'évolution, tel que décrit à l'article 9.1, est constitué pour information-consultation du Comité Social et Economique d'Etablissement (CSE-E) après une présentation préalable en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CCSCT).

Ce n'est qu'une fois l'avis prononcé par le CSE-E, que la décision d'évolution de la Note d'Organisation Régionale de l'Astreinte peut être prise et les modifications apportées applicables.

A noter qu'une région ne peut retenir, dans sa Note d'Organisation Régionale de l'Astreinte, que des modèles figurant dans le Référentiel National d'astreinte. En cas de souhait de mise en œuvre d'un nouveau modèle, il convient de procéder préalablement à une évolution du Référentiel National d'astreinte, en suivant les modalités décrites aux paragraphes précédents.

Article 9.1. Projets d'évolution de l'organisation de l'astreinte au sein d'une ZEPIG

Il est convenu par cet accord que toute évolution de l'organisation de l'astreinte au sein d'une ZEPIG[4] doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social au sein de la région à travers une concertation avec les Organisations Syndicales Représentatives en amont de l'information-consultation du CSE-E concerné.

Dans chaque dossier présenté, la Direction s'engage à préciser pour toute évolution comment elle répond aux fondamentaux de la définition des ZEPIG qui sont à la fois de :

- garantir les délais d'intervention réglementaires[5] ;
- et conforter une pratique de l'ISG aux salariés permettant de maintenir leur professionnalisme.

[4] Il est à noter que la mise en service de nouveaux postes biométhane ou nouvelle DSP au sein de la ZEPIG n'occasionne pas la mise en place d'une information-consultation du CSE-E concerné, si celle-ci n'engage pas de modification significative sur l'organisation de l'astreinte.

[5] RSDG 9 : les délais d'intervention ne peuvent être supérieurs à 1 heure dans 96 % des interventions de Sécurité Gaz.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

De manière que, dans les IRP compétentes, les membres puissent rendre un avis éclairé lors du processus d'information-consultation, la Direction s'engage à réunir en amont les Organisations Syndicales Représentatives en concertation et à fournir dans ces dossiers les données d'entrée de l'étude de construction des ZEPIG listées ci-après :

- Le volume des interventions ISG sur un historique de 5 années, avec une distinction des appels en heures ouvrables et hors ouvrables, qui permettent :
  - d'identifier les sollicitations en ISG par commune et d'identifier notamment les communes qui concentrent le nombre d'appels ISG les plus importants ;
  - de mesurer le niveau de concomitances sur le territoire de la ZEPIG.
- Le volume des interventions Dépannages DEP (incluant les DPS Dépannages Potentiellement Sensibles) sur un historique de 5 années, avec une distinction des appels en heures ouvrables et hors heures ouvrables.
- La charge de travail en heures ouvrables des activités métiers (sur le territoire de la ZEPIG en lien avec le modèle d'activités en précisant le volume des activités externalisées sur le secteur de la ZEPIG).
- L'analyse du patrimoine industriel (notamment réseaux - kms et matière) sur le territoire de la ZEPIG.
- La localisation des installations d'injection gaz verts en service et les projets connus.
- Les éventuelles spécificités locales comme des évolutions saisonnières (zones touristiques, stations de tourisme, …), des contraintes de circulation et d'accessibilité le cas échéant.

L'analyse réalisée par la Direction doit préciser dans le dossier d'information-consultation les informations suivantes pour les nouvelles ZEPIG et ZUI cibles :

- Les délais d'intervention en conditions réelles de circulation[6] entre le lieu de prise de travail (si existence d'un site ou local sur la ZEPIG) ou le barycentre[7] de la ZEPIG et les différentes communes du territoire de la ZEPIG ; (dont isochrones de 50 min entre le lieu de prise de travail ou le barycentre de la ZEPIG).
- Les concomitances ISG en heures ouvrables et hors heures ouvrables sur le territoire de la ZEPIG.
- La situation des communes les plus extrêmes en termes de délais d'intervention et l'analyse du risque de concomitance associé.

Le dossier précise le(s) modèle(s) retenu(s) pour l'organisation de l'astreinte sur la base du Référentiel National d'Organisation de l'astreinte ainsi que le nombre de tours de la chaîne de sécurité sur les territoires de ZEPIG et l'impact sur les effectifs, défini afin de répondre aux objectifs précités :

- Garantir les délais d'intervention réglementaires.
- Et conforter une pratique de l'ISG aux salariés permettant de maintenir leur professionnalisme (voir partie E.).

[6] A date, l'outil recommandé pour le calcul des délais d'intervention est GoogleMaps.
[7] Le barycentre de la ZEPIG est la zone géographique où la moyenne pondérée des interventions ISG est la plus importante (sur un historique de 5 ans).

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Il précise l'impact potentiel sur le taux projeté d'IS < 1h sur la maille territoriale.

Le dossier précise également les critères pris en compte pour la construction/dimensionnement des ZHA afin de satisfaire à l'exigence de compatibilité aux engagements de GRDF en termes de délais d'intervention.

Le dossier précise aussi le cas échéant si l'organisation de la chaîne de sécurité peut être différente en journée et hors heures ouvrables de manière structurelle avec notamment la mise en place possible de missions de Sécurité Gaz de jour.

Le dossier d'information-consultation précise enfin l'organisation des implantations géographiques permettant de réaliser les missions de l'ensemble de la chaîne de sécurité gaz et l'activité gazière sur les territoires des ZEPIG.

En amont du passage en CSE-E, l'impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés est impérativement instruit dans le cadre des CSSCT.

Selon leur nature, certains projets d'évolution de ZEPIG peuvent faire l'objet d'informations à des parties prenantes externes par les Directions Réseaux (élus, SDIS, Préfectures, etc.).

Article 9.2. Projet d'évolution de ZHA

Un projet d'évolution de l'organisation conduit au sein d'une région ou une évolution notable des axes de circulation peuvent notamment justifier de la définition d'une nouvelle ZHA.

Il est convenu par cet accord que toute évolution de ZHA doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social au sein de la région à travers une concertation avec les Organisations Syndicales Représentatives. La Direction s'engage à préciser dans le dossier d'information-consultation en CSE-E les critères pris en compte pour établir le périmètre de la ZHA afin de satisfaire aux obligations sur les délais d'intervention hors heures ouvrables. En amont du passage en CSE-E, l'impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés est impérativement instruit dans le cadre des CSSCT.

Dans le cas d'un projet d'évolution de ZHA, un examen des lieux de résidence des salariés d'astreinte doit être réalisé. Les salariés dont la résidence ne se situerait pas dans la nouvelle ZHA peuvent faire le choix de déménager. Dans ce cas, le changement de résidence pour se loger dans la nouvelle ZHA est pris en charge par l'Entreprise suivant les conditions en vigueur (Bénéfice de l'article 30 du statut des Industries Electriques et Gazières, Prise en charge de la prestation de déménagement, et autres dispositions en vigueur). Dans le cas contraire, l'Exploitant peut être amené à autoriser une dérogation de ZHA permettant ainsi au salarié concerné de rester dans le logement qu'il occupait[8] avant l'évolution

[8] Dans le cas où le salarié aurait engagé, avant l'évolution d'organisation un projet d'acquisition/construction/rénovation qui ne se retrouverait pas dans la nouvelle ZHA, la disposition de dérogation est dans ce cas également valable avec justificatifs apportés par le salarié (acte d'achat, permis de construire...).

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

d'organisation, cette dérogation doit être formalisée avec mention de l'adresse précise faisant l'objet de la dérogation. Dans ce cas, le salarié conserve l'indemnité liée à la ZHA.

Lorsque le salarié d'astreinte bénéficiant d'une dérogation de ZHA formalisée est amené à quitter son emploi (mutation, départ en retraite, …), le salarié d'astreinte qui lui succède doit résider obligatoirement dans la nouvelle ZHA.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

PARTIE C. Respect du temps de travail

Article 10. Temps de travail et astreinte

L'article L3121-10 précise : *« Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2. »*

L'astreinte et les interventions qu'elle peut générer ont un impact sur les durées de travail quotidienne et hebdomadaire ainsi que sur les temps de repos quotidien et hebdomadaire des salariés concernés. Les interventions réalisées peuvent notamment rendre nécessaire le recours à des dérogations à la réglementation à la durée du travail.

L'astreinte est composée de deux catégories de temps :

- **La période d'astreinte**, pendant laquelle le salarié, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité dans sa ZHA afin d'être en mesure d'intervenir dans les plus brefs délais pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

  À GRDF, durant la période d'astreinte, le salarié doit pouvoir être en mesure d'intervenir dans les conditions réglementairement fixées en raison des impératifs de sécurité des personnes et des biens. Durant cette période et sur le territoire de la ZHA, le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles et il perçoit une sujétion de service en contrepartie de cette contrainte.
- **Le temps d'intervention** (incluant les temps de trajet). Pendant cette période d'astreinte, il est décompté en temps de travail effectif.

À GRDF, les interventions de sécurité gaz et les interventions pour dépannages potentiellement sensibles réalisées en astreinte relèvent de la définition de travaux urgents et à ce titre ouvrent droit aux diverses dérogations prévues par le code du travail en matière de temps de travail et de temps de repos.

Article 11. Les temps de repos

Le repos journalier, ou « repos des 11 heures » est prévu par le code du travail, et son application est décrite dans la M-RH 13/04 *« Interventions pour travaux urgents en astreinte et repos quotidien des 11 heures à GRDF »* en vigueur à GRDF.

La succession de deux semaines d'astreinte consécutives, doit rester exceptionnelle et uniquement mise en œuvre pour faire face à des aléas.

Conformément au code du travail, le salarié doit bénéficier d'au moins un jour calendaire complet de repos de 0 à 24 heures toutes les semaines. A cela, il faut y ajouter les 11 heures consécutives de repos quotidien, soit un total de 35 heures de repos hebdomadaire consécutives.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Par conséquent, lorsque pour des nécessités de service et de gestion de planning, le manager et le salarié conviennent que ce dernier assurera deux semaines d'astreinte consécutives, le temps de repos de 35 heures du salarié, au milieu de cette période, est pointé dans l'outil de gestion des temps sous un code correspondant au "repos hebdomadaire des 35 heures". Ce temps de repos ne s'impute pas sur les soldes d'absence du salarié.

Article 12. Les plannings d'astreinte

Les parties conviennent que les plannings d'astreinte doivent être établis avec une prévenance suffisante afin de permettre aux salariés de s'organiser et à l'entreprise de garantir ses obligations de sécurité des personnes et des biens.

Le management a la charge de la planification des astreintes et doit s'assurer de l'équilibre des périodes d'astreinte entre les salariés d'une même bordée. Plusieurs dispositions destinées à faciliter la gestion des plannings sont convenues :

- Les plannings d'astreinte sont établis par le management, après échanges avec les salariés concernés, au mois de novembre N-1 pour les mois de mai à octobre N, et au mois de mai N pour les mois de novembre N à avril N+1. Toute modification, qu'elle soit à l'initiative du management ou du salarié astreint, ne peut intervenir qu'avec information du salarié concerné, avec une prévenance minimale de 30 jours, sauf situation exceptionnelle[9].
- La planification doit permettre aux salariés la prise de 3 semaines de congés pendant la période estivale dont au moins 10 jours ouvrables de congés annuels pris de manière consécutive au cours de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre.
- En cas d'absence d'un salarié d'astreinte, son remplacement par un salarié volontaire est privilégié. A défaut de salarié volontaire pour tenir l'astreinte à cette période, il est possible de désigner un salarié d'astreinte, en échangeant la semaine d'astreinte entre les 2 salariés concernés dans la mesure du possible ou en procédant à un décalage d'une semaine de toute la planification d'astreinte. Il est admis que le tour d'astreinte puisse être modifié temporairement, jusqu'au retour du salarié absent. (Par exemple dans un tour à 4 salariés, le tour passe temporairement à 3 salariés).
- Le principe d'échange de semaines entre deux salariés est la règle n°1 en cas de modification pour motif personnel.

Si le manager doit redistribuer une semaine pour motif personnel d'un astreignant, il le fait en veillant à équilibrer les occurrences dans la bordée. Les modifications pour motif personnel doivent restées limitées en nombre pour un salarié, sauf situation difficile rencontrée par le salarié et partagée avec son management.

Par ailleurs, la gestion du temps de travail est faite en tenant compte des principes suivants :

[9] Notamment Plan ORIGAZ, remplacement à la suite d'absence pour maladie, congé pour naissance, accident, formation et aléas climatiques.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

- Un repos est pris en début de semaine de prise d'astreinte afin de garantir le respect de la durée maximale du temps de travail hebdomadaire de 48 heures. Ce repos peut être un JRTT ou tout autre type de congé au choix du salarié, dans la limite des soldes dont il dispose.
- À partir du jour de la sortie d'astreinte, la programmation de l'activité jusqu'à la fin de la semaine prend en compte les heures réalisées depuis le début de la semaine pour respecter la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures. Si la projection de la durée hebdomadaire de travail du salarié n'induit pas de dépassement, il n'y a pas de mesures spécifiques à mettre en œuvre. En revanche, pour éviter tout dépassement, l'employeur programme une prise de repos dès le jour de sortie d'astreinte, immédiatement après la passation des consignes, en utilisant prioritairement et dans l'ordre suivant, en fonction des soldes du salarié :
  - le solde d'heures de récupération générées dans le tour en « repos journalier de 11 heures ». C'est-à-dire le solde restant en sortie d'astreinte, compte-tenu que ces heures de récupération doivent être prises le lendemain du fait générateur, tout au long de la semaine d'astreinte ;
  - tout type de congé dont dispose le salarié, en prenant en compte sa préférence.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

PARTIE D. Prévention

Article 13. Santé / Sécurité / QVCT

Les parties rappellent que l'ensemble de la Politique Santé de GRDF et du prescrit associé s'appliquent aux salariés assurant l'astreinte.

Le service de santé au travail concerné est informé des salariés concernés par cette sujétion de service.

L'ensemble des risques associés aux activités en astreinte doit être pris en compte dans l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels de l'Unité concernée ; étant entendu que la préservation de la santé et de la sécurité des salariés demeure une obligation de l'Entreprise.

L'astreinte peut parfois conduire à un sentiment d'isolement et plus globalement à un renforcement des risques psycho-sociaux. Le manager est attentif aux signaux faibles relatifs à ces risques. Il peut, en lien avec le Service de Santé au Travail, prendre les mesures nécessaires s'il estime que cette modalité d'organisation du travail constitue un risque pour la santé du salarié.

Aussi, comme pour toute situation nécessitant une écoute et un soutien psychologique, GRDF met à disposition avec l'IAPR (Institut d'Accompagnement Psychologique et des Ressources) un Numéro Vert permettant au salarié d'échanger avec un psychologue spécialisé soumis au secret professionnel :

0800 87 59 08 (7j/7 et 24h/24)

S'agissant des arrêts de travail par suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle (AT/MP), les salariés d'astreinte inscrits dans un roulement d'astreinte (par opposition aux astreintes de remplacement), voient leur indemnité d'astreinte maintenue en tenant compte de celles perçues au cours des 12 derniers mois de plein exercice de leur activité. Ce maintien cesse à la date de la consolidation de l'accident du travail ou de la maladie.

Cette disposition est étendue pour les salariés victimes d'un AT/MP qui reprennent le travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique. Durant ce mi-temps thérapeutique (initial ou de prolongation), bien que l'astreinte ne puisse être assurée par le salarié, l'indemnité d'astreinte est maintenue. Ce maintien ne peut excéder la durée maximum du mi-temps thérapeutique (soit 12 mois maximum pour une même affection).

Il en va de même en cas de reprise d'activité assortie de restrictions médicales temporaires et relatives à la reprise de l'astreinte. Quelle que soit la durée de ces restrictions médicales prescrites par le médecin du travail, le maintien de l'indemnité d'astreinte cesse au terme de celles-ci et, en tout état de cause, au bout d'un an.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) englobe les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci.

Comme pour toute activité, ces principes doivent s'appliquer à l'astreinte, à commencer donc par le respect des exigences de sécurité et de santé. Et cela inclut les questions ergonomiques et organisationnelles répondant au besoin des salariés tout autant qu'aux obligations légales.

GRDF reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, gage d'une meilleure qualité de vie et d'une meilleure performance de l'Entreprise. Cet équilibre doit être cultivé pour les salariés assurant l'astreinte à travers une organisation du travail, un mode de management et des comportements qui le favorisent et le promeuvent. Le manager est à l'écoute de toute difficulté que peut rencontrer un salarié assujetti à l'astreinte. Il prend les décisions nécessaires pour accompagner le salarié dans la résolution de ses difficultés, sans s'écarter des nécessités de service.

Paraphe M
Paraphe DD
DS EMB
DS as
DS MB

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

PARTIE E. Professionnalisation

Article 14. Dispositif de professionnalisation

Afin de garantir la montée en compétences des nouveaux salariés intégrant des tours d'astreinte, le dispositif de professionnalisation inclut :

- une formation dispensée sur la base des modules nationaux référencés dans le catalogue Energy Formation ;
- l'accompagnement par un ou des salariés expérimentés pour la transmission de savoirs et le partage d'expériences (tutorat, compagnonnage, ...) ;
- la réalisation d'immersions sur l'activité d'astreinte et les activités métiers gaz plus largement.

De manière générale, la professionnalisation (développement des compétences et maintien du professionnalisme) des salariés d'astreinte comprend la formation (dont les recyclages), la professionnalisation dans le collectif de travail (immersions, tutorats, ateliers techniques, actions de sensibilisation, partages de REX, animations métiers, ...) et autres ressources (e-learnings, MOOC, ...).

Le manager, représentant de l'employeur, est le garant du bon déroulé de la professionnalisation des salariés d'astreinte. Il organise le dispositif de professionnalisation des salariés, évalue les compétences et mesure l'efficacité des actions de professionnalisation. Les salariés d'astreinte (sauf en BEX) bénéficient d'une délivrance de Reconnaissance Locale de Compétences (RLC) conformément à la note P-10/05. Les Chefs d'Exploitation d'astreinte en BEX et les ATCE disposent d'une Désignation formalisée de l'Exploitant ou Exploitant Délégué.

Le dispositif de professionnalisation s'adapte à l'évolution de chacun des salariés durant son parcours de professionnalisation, à son contexte de travail et à son vécu en situations opérationnelles. Par exemple, pour un salarié en professionnalisation sur une ZEPIG rurale, des immersions sont programmées sur des ZEPIG plus urbaines afin de bénéficier d'expériences plus soutenues sur des missions de la chaîne de sécurité. Les immersions sont suivies par le manager via des entretiens réguliers avec le salarié et peuvent être reconduites autant que nécessaire si besoin.

Un point d'attention particulier sera porté sur l'apprentissage de l'autonomie (notamment pour les interventions la nuit) avec des séquences au sein du parcours de professionnalisation permettant de mettre les salariés en situations d'autonomie et d'apprécier les compétences dans ces situations.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Article 15. Reconnaissance du professionnalisme et de l'engagement

Les salariés d'astreinte assurant en autonomie la mission IS ou celle de renfort doivent être classés en GF4 à minima.

L'ensemble de la plage H des GF4 à GF7 (et au-delà concernant des salariés positionnés en plage supérieure) est utilisée pour reconnaitre l'appréciation des compétences mobilisées pour les salariés IS et Renfort d'astreinte.

GRDF garantit également un GF minimal pour les missions suivantes :

- Les salariés d'astreinte exerçant la mission ATCE en autonomie doivent être positionnés sur le collège Maitrise plage G (GF7 a minima).
- Les salariés d'astreinte exerçant la mission CE en autonomie doivent être positionnés sur le collège Haute Maitrise plage F (GF9 a minima) ; les salariés d'astreinte exerçant la mission ACE en autonomie doivent être sur le collège Maitrise plage G (GF7 a minima).
- Les salariés assurant l'astreinte Détente doivent être à minima en GF5, et sont systématiquement intégrés dans un parcours d'accompagnement au changement de collège, pour une évolution vers le collège Maitrise plage G (GF7 a minima) dans les 3 années maximum qui suivent leur prise d'astreinte en autonomie, et dans les 3 ans qui suivent la signature de l'accord pour les situations déjà existantes.
- Les salariés d'astreinte exerçant la mission Astreinte Gaz Verts en autonomie doivent être sur le collège Maitrise (GF7 a minima).

Le classement dans le GF minimum défini ci-avant par type d'astreinte est mis en œuvre dès le premier jour du mois qui suit la prise d'astreinte en autonomie.

Si un salarié se voit confier la mission d'astreinte IS et qu'il est déjà en GF4, il bénéficie de l'attribution de 2 NR dès le premier jour du mois qui suit la prise d'astreinte en autonomie.

Si un salarié se voit confier une nouvelle mission d'astreinte, hors astreinte IS :

- dans son emploi ;
- ou dans le cadre d'une postulation vers un nouvel emploi associé à cette nouvelle astreinte, sans qu'il ait bénéficié d'une reconnaissance salariale à sa prise de poste ;

et qu'il est déjà classé a minima dans le GF prévu précédemment, pour la nature d'astreinte qu'il doit assurer, il bénéficie de l'attribution d'1 NR dès le premier jour du mois qui suit la prise de cette astreinte en autonomie.

Les avancements et promotions reconnaissant l'engagement dans une mission d'astreinte sont hors du contingent des mesures salariales annuelles de l'Entreprise.

Les dispositions prévues dans l'article 15 ne sont applicables que pour toute nouvelle situation postérieure à l'entrée en vigueur du présent accord. A ce titre, toute situation passée qui n'aurait pas été traitée conformément aux modalités de l'article 15, ne fera l'objet d'aucun réexamen ou d'une quelconque correction.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

PARTIE F. Mesures RH dans le cadre de l'astreinte

Article 16. Textes de référence

Article 16.1. Textes de référence IEG (Industries Electriques et Gazières)

- Article 22 du statut des IEG.
- PERS 194 Sujétion de service - Travaux extra horaire du 1er janvier 1951.
- N 69-76 Précisions sur l'application de la PERS 530 du 24 juillet 1969.
- PERS 557 Modification de la PERS 530 du 12 mars 1971.
- N 79-01 Modification de la PERS 530 du 12 juillet 1979.
- PERS 849 Modification PERS 530 du 29 août 1985.
- PERS 970 Modification du dispositif de calcul des rémunérations complémentaires du 29 octobre 1999.

Article 16.2. Textes de référence GRDF

- Accord sur le processus de concertation et les mesures d'accompagnement des réorganisations à GRDF du 23 juillet 2010.
- Accord national sur le temps de travail de GRDF du 12 décembre 2011.
- Décision des entreprises ERDF et GRDF sur le temps de travail et astreinte du 22 décembre 2011.
- Note sur la compatibilité d'un détachement syndical avec une sujétion de service du 2 novembre 2021.
- Note RHM 26/11 - Reprise d'activité à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle des salariés assujettis à l'astreinte.
- Note NOI-RHM 22/01 - Maternité et indemnités d'astreinte ou de services continus.
- Note M-RH- 14-05 : Mesures d'accompagnement RH applicables aux salariés mobilisés en cas d'événements exceptionnels affectant le réseau Gaz.

Article 16.3. Textes rendus obsolètes par le présent accord

Le présent accord rend caducs et inapplicables les textes suivants :

- Note sur l'indemnité de Zone d'Habitat d'Astreinte dans le cadre de l'astreinte Gaz à GRDF du 14 décembre 2012.
- M-RES 11 02A Astreinte et Intervention de Sécurité Gaz à GRDF du 28 août 2014.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Article 17. Rémunération de l'astreinte

A GRDF, l'ensemble des astreintes comme décrites à l'article 3 du présent accord, est rémunéré sur la base des taux définis pour l'astreinte d'action immédiate tels que définis dans la PERS 557.

Par ailleurs, il est rappelé que la note N79-01 prévoit que cette rémunération de l'astreinte peut être prise sous forme d'un congé compensateur dans la limite de 15 jours dont éventuellement 8 groupés avec le congé annuel. Cette possibilité est à la main du salarié et ne nécessite pas d'accord managérial.

Article 18. Indemnité de Zone d'Habitat d'Astreinte (IZHA)

L'astreinte constitue une sujétion de service imposée au salarié en dehors de ses heures normales de travail. Compte tenu de cette sujétion, les salariés soumis à une astreinte sont tenus de résider dans une Zone d'Habitat d'Astreinte (ZHA) telle que définie à l'article 2.2.

Comme le précise la Pers. 849, une indemnité mensuelle est versée en compensation de cette obligation aux salariés concernés. Le montant de l'IZHA est revalorisé le 1er janvier de chaque année au niveau de la Branche des IEG, en fonction de l'évolution du SNB (Salaire National de Base).

Elle est versée à la double condition :

- d'occuper un emploi avec astreinte ;
- de justifier d'une résidence dans la ZHA[10].

Être tenu de résider dans la ZHA pendant l'astreinte n'implique pas impérativement que le salarié doit se trouver dans sa résidence principale. Le salarié peut résider en un autre lieu que sa résidence principale, sous réserve que cet autre lieu présente un caractère permanent dont le salarié peut apporter la preuve par un titre de propriété ou de location à son nom.

Les justificatifs sont exigés lorsque la résidence principale du salarié ne se situe pas dans la ZHA. Un logement à titre gracieux permet de tenir l'astreinte, sans ouvrir droit au versement de l'IZHA.

Le mode résidentiel ponctuel et éphémère (hôtel, gite, chambre d'hôte, location de courte durée via plate-forme type Airbnb…) n'est pas autorisé, à l'exception de situations temporaires précédant une installation pérenne du salarié (changement d'emploi, attente de déménagement effectif, etc), ou dans le cas du recours exceptionnel à de l'entraide par un salarié volontaire.

Lors de l'embauche ou à la mutation d'un salarié dans un emploi avec astreinte, dès lors que le salarié justifie de sa résidence dans la ZHA, les deux conditions pour bénéficier du paiement de l'IZHA étant remplies, il convient de lui payer les indemnités dès le mois d'arrivée dans l'emploi sans attendre son intégration dans le roulement d'astreinte. En effet, la contrainte de résider dans la ZHA est imposée par son emploi et non pas par la tenue de l'astreinte effective.

Dans la situation où un salarié intégrerait un roulement d'astreinte alors que son emploi ne le prévoyait pas initialement, il convient de lui verser l'IZHA à compter du mois où il réalise

[10] Y compris pour les salariés bénéficiant d'une dérogation de ZHA dûment formalisée et validée par l'Exploitant.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

sa première prise d'astreinte à la condition qu'il justifie de sa résidence dans la ZHA. Si le salarié ne réside pas dans la ZHA et qu'il doit donc déménager pour intégrer un roulement d'astreinte, son changement de résidence est pris en charge par l'Entreprise suivant les conditions en vigueur (Bénéfice de l'article 30 du statut des IEG, Prise en charge de la prestation de déménagement…), le versement de l'IZHA intervient alors à compter du déménagement.

Article 19. Majoration Indemnité de Zone d'Habitat d'Astreinte (MIZHA)

Préalablement à la signature du présent accord, les salariés éligibles à l'IZHA bénéficiaient d'une majoration spécifique distributeur dite MSD. Il est convenu de la suppression de la MSD et de son remplacement par la majoration IZHA (MIZHA).

La MIZHA est versée dans les mêmes conditions que l'IZHA, aux salariés montant l'astreinte de la façon suivante, en tenant compte de la contrainte de ZHA imposée :

- Astreintes IS et Renfort : MIZHA = 3,3 IZHA ainsi le salarié percevra 4,3 IZHA.
- Astreintes ATCE - BEX - Détente : MIZHA = 2,3 IZHA ainsi le salarié percevra 3,3 IZHA.

Dans le cas où la ZHA imposée à un salarié montant l'astreinte ATCE, BEX ou détente est identique à celle imposée aux salariés IS ou renfort sur la même zone d'intervention, la MIZHA = 3,3 IZHA (au lieu de 2,3 IZHA).

Pour les autres types d'astreinte (ex. Astreinte Gaz Verts) dès lors qu'une ZHA est imposée, il conviendra de retenir l'un des deux niveaux de MIZHA, et cette précision doit être apportée dans la Note d'Organisation Régionale de l'Astreinte.

D'autre part, des particularités régionales (ex. région IDF) peuvent conduire à la mise en place de MIZHA spécifiques ou d'autres mesures d'accompagnement au logement. Ces dispositions qui consistent à prendre en compte des situations locales sont prises au sein de la région et sont précisées dans la Note d'Organisation Régionale de l'Astreinte.

En cas de modification de type d'astreinte avec ZHA (dans le même emploi ou à l'occasion d'un changement d'emploi), sans nécessité pour le salarié de déménager, le salarié se voit attribuer le niveau de MIZHA le plus favorable entre ancien et nouveau type d'astreinte. Cette mesure est appliquée pour toute nouvelle situation postérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Aucune situation passée ne sera réexaminée.
S'il doit déménager, il se voit attribuer le niveau de MIZHA lié à ce nouveau type d'astreinte.

A noter que la majoration liée au régime supplémentaire de retraite vient en sus des dispositions précitées[11].

[11] Pour rappel, l'accord lié au Régime Supplémentaire de Retraite (RSR) du 22 février 2012 prévoit le versement mensuel de 0,7 fois l'IZHA de base à chaque salarié d'astreinte. Cette majoration vient en sus de la MIZHA.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Article 20. Majoration Indemnité d'Astreinte

L'organisation de l'astreinte repose sur un engagement collectif des salariés composant une même bordée, afin de garantir en permanence la couverture du dispositif d'astreinte, indispensable à la continuité et à la qualité du service.

GRDF entend reconnaître l'engagement accru des salariés particulièrement sollicités en raison de circonstances exceptionnelles, tout en maintenant le principe d'une répartition équilibrée des occurrences d'astreinte au sein des bordées contribuant à la continuité du dispositif.
À ce titre, l'organisation des astreintes veille à garantir un nombre raisonnable d'occurrences par salarié et par an, afin de préserver la santé et la sécurité des salariés.

Ainsi, dès le 106e jour d'astreinte annuel, équivalent à l'entame de la **16e semaine d'occurrence**[12], des majorations de l'indemnité d'astreinte sont mises en œuvre selon les seuils ci-dessous :

- **Seuil 1 – à partir du 106e jour,** équivalent au premier jour de la **16e semaine** : majoration de **50 %.**
- **Seuil 2 – à partir à partir du 120e jour,** équivalent au premier jour de **la 18e semaine** : majoration de **100 %.**
- **Seuil 3 – à partir à partir du 134e jour,** équivalent au premier jour de la **20e semaine** : majoration de **150 %.**

Le placement sous astreinte des salariés mobilisés dans le cadre de la gestion d'événements exceptionnels affectant le réseau Gaz suivant le référentiel en vigueur[13], est comptabilisé dans les occurrences d'astreinte

Il est rappelé que les missions de Sécurité Gaz de jour ne sont pas prises en compte dans le calcul des occurrences d'astreinte, puisque distinctes de celle-ci.

L'ensemble des majorations de l'indemnité d'astreinte sera calculé pour un même salarié soit, au plus tard en fin d'année civile et versé en début d'année civile suivante, soit calculé et versé au fil de l'eau selon les possibilités techniques des outils. Si un salarié quitte un emploi avec astreinte chez GRDF, ce calcul et le versement des potentielles majorations sont réalisés au plus tard au moment du départ du salarié.

Cette mesure sera mise en œuvre dès la signature de l'accord. Sa première application portera sur les occurrences décomptées sur l'année civile 2026.

[12] Le nombre d'occurrences annuelles est calculé comme suit :
- les périodes d'astreinte réalisées au cours de l'année sont cumulées, en additionnant l'ensemble des journées collectées d'astreinte ;
- ce cumul est divisé par 7 jours afin de déterminer le nombre de semaines d'occurrence.

[13] Note M-RH- 14-05 : Mesures d'accompagnement RH applicables aux salariés mobilisés en cas d'événements exceptionnels affectant le réseau Gaz

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Article 21. Perte d'astreinte

Article 21.1. Indemnisations de perte d'astreinte

Lorsqu'un salarié assujetti à l'astreinte est retenu à la suite de sa candidature sur un nouvel emploi, et que ce nouvel emploi n'a pas de sujétion d'astreinte, il perçoit, suivant les modalités de la note 79-01 note des directeurs généraux du 12/07/79, de la DP 20-159 et la circulaire N 70-49, une indemnité d'un montant calculé sur la somme des indemnités d'astreinte perçues au cours de la dernière année (12 derniers mois) de plein exercice précédant son changement d'emploi.

Lorsqu'un salarié se voit retirer la sujétion d'astreinte du fait d'une décision de réorganisation de celle-ci au sein de l'Entreprise ou de l'Etablissement, il perçoit, suivant les modalités de la note 79-01 note des directeurs généraux du 12/07/79, de la DP 20-159 et la circulaire N 70-49, une indemnité d'un montant calculé sur la somme des indemnités d'astreinte perçues au cours des 2 dernières années de plein exercice.

Article 21.2. Indemnisation de perte d'occurrences d'astreinte

Une modification de l'organisation de l'astreinte en région peut conduire au redimensionnement d'une bordée. Si le nombre de salariés constituant la bordée est accru par la réorganisation, une indemnité de perte d'occurrences doit être mise en place.

Cette indemnisation est définie dans le cadre d'une négociation régionale avec les Délégués Syndicaux du périmètre concerné, autour de la réorganisation de l'astreinte envisagée, en prenant en compte le contexte, la nature, les impacts, les contraintes… du changement.

Article 21.3. Perte temporaire d'astreinte entre deux emplois

Lorsqu'un salarié, via une postulation, quitte un emploi avec astreinte pour prendre un nouvel emploi avec astreinte, il ne bénéficie pas à juste titre d'indemnités de perte d'astreinte. Il est possible cependant que dans son nouvel emploi il n'intègre pas, immédiatement à la prise de poste, son nouveau tour d'astreinte. Dans ce cas, jusqu'à ce qu'il intègre son nouveau tour d'astreinte, le salarié continue de percevoir les indemnités d'astreintes de son ancien emploi.

Article 21.4. Convocation formation et maintien d'indemnité d'astreinte

Lorsqu'un agent est envoyé en formation de plus de deux semaines~~,~~ l'indemnité est maintenue conformément à la note N69-76, la note N79-01 et de la PERS 557.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Article 22. Dispositifs Fin de carrière

Dans une logique de reconnaissance de l'engagement durable des salariés ayant assuré des astreintes, afin de sécuriser les parcours professionnels en fin de carrière et mieux accompagner la sortie d'astreinte pour anticiper les remplacements, le présent article définit des dispositifs spécifiques d'accompagnement pour les salariés concernés.

Ces dispositifs s'adressent aux salariés volontaires de 50 ans et plus, ou déclarés inaptes à tenir l'astreinte par la Médecine du Travail, justifiant d'une ancienneté cumulée d'au moins 15 années d'astreinte, continues ou non exercées dans des entreprises au statut des IEG.

Article 22.1. Cessation d'astreinte liée à un changement d'emploi

Dans le cadre d'un changement d'emploi au sein de GRDF, le salarié de plus de 50 ans qui cesse définitivement d'assurer des astreintes, à la suite d'une postulation ou d'une mutation d'office vers un emploi pérenne dans l'organisation au moment du mouvement (hors emploi aménagé, en surnombre, en étoffement d'extinction…), bénéficie des mesures suivantes :

Indemnité compensatrice de perte d'astreinte

En cas de cessation d'astreinte consécutive à ce changement d'emploi, le salarié bénéficie d'une indemnité de perte d'astreinte, calculée suivant les modalités de la note 79-01 note des directeurs généraux du 12/07/79, de la DP 20-159 et la circulaire N 70-49, sur la somme des indemnités d'astreinte perçues au cours des 12 derniers mois précédant le changement d'emploi, à laquelle est appliqué le coefficient suivant :

- 1,5 pour plus de 15 ans d'astreinte[14].
- 2 pour plus de 20 ans d'astreinte.
- 2,5 pour plus de 25 ans d'astreinte.
- 3 pour plus de 30 ans d'astreinte.

Cette indemnité est versée en une seule fois (ou jusqu'3 fois à la demande du salarié) au moment du changement d'emploi.

En cas de changement d'emploi dans le cadre d'une réorganisation, le dispositif le plus favorable au salarié est retenu.

Mesures d'accompagnement en cas de mobilité géographique

Lorsque le changement d'emploi, vers un emploi sans astreinte impliquant la fin de cette sujétion de service, nécessite un déménagement, le salarié bénéficie systématiquement d'une Prime Exceptionnelle de :

- 5 000 € pour 15 ans d'astreinte.
- 10 000 € pour 20 ans d'astreinte.

[14] Si le changement d'emploi est consécutif à une évolution d'organisation déclarée au titre de l'accord sur le processus de concertation et les mesures d'accompagnement des réorganisations à GRDF du 23 juillet 2010, dans ce cas, le coefficient multiplicateur est x2 et non x1,5 tel que prévu dans la note N70-49.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

- 20 000 € pour 25 ans d'astreinte.
- 30 000 € pour 30 ans d'astreinte.

Cette prime ne se cumule pas avec d'autres dispositifs d'accompagnement de la mobilité. Le dispositif le plus avantageux pour le salarié lui est appliqué[15].

La prime exceptionnelle est versée en une fois (ou jusqu'à 3 fois à la demande du salarié) après justification du déménagement.

Article 22.2. Transformation de l'Indemnité de départ à la retraite

Le salarié de plus de 50 ans justifiant d'au moins 15 ans d'astreinte peut demander la transformation, totale ou partielle, en temps de son indemnité de départ à la retraite.

Article 22.3. Anticipation du départ en retraite

Un dispositif exceptionnel est institué afin d'encourager l'anticipation des départs en retraite des salariés qui assurent encore des astreintes, dans un objectif de facilitation de l'organisation du service et de l'anticipation des remplacements.

Ainsi, le salarié qui :

- assure des astreintes au moment de la demande ;
- informe formellement l'employeur, par courrier écrit, de son intention de départ en retraite au moins 12 mois avant son départ physique effectif (et non la date de départ administratif) ;

bénéficie :

- d'une majoration des jours de fin de carrière, portés de 18 jours à 24 jours.

Et si cette prévenance est de 18 mois, il perçoit également :

- Une indemnité d'un montant calculé suivant les modalités de la note 79-01 note des directeurs généraux du 12/07/79, de la DP 20-159 et la circulaire N 70-49, sur la somme des indemnités d'astreinte perçues au cours des 6 derniers mois de plein exercice précédant le départ physique. Elle est versée le mois qui suit le départ physique effectif.

En cas de report de la date de départ à l'initiative du salarié, l'ensemble des mesures prévues au présent article devient caduc.

[15] Exemples : si le nouvel emploi que prend le salarié éligible à une prime exceptionnelle de 10 000€ est publié avec PAM :
-si la PAM déterminée est de 8 000€, le salarié se verra attribuer la prime exceptionnelle de 10 000€.
-si la PAM déterminée est de 11 000€, le salarié se verra attribuer la PAM de 11 000€.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

PARTIE G. Mesures RH dans le cadre de mission de Sécurité Gaz de jour

Article 23. Indemnité de mission de Sécurité Gaz de jour

Le salarié assurant la mission de Sécurité Gaz de jour (telle que décrite à l'article 4.3) dès lors qu'il doit rester joignable et disponible durant la pause méridienne bénéficie d'une indemnité spécifique journalière de 12 € (montant forfaitaire dont l'évolution sera indexée sur celle du Salaire National de Base). En cas d'indisponibilité du salarié sur la pause méridienne validée par le management, le salarié ne bénéficie pas de l'indemnité associée.

Un salarié d'astreinte, mobilisable en dehors des heures ouvrées et en particulier sur la pause méridienne ne bénéficie pas de l'indemnité de mission de Sécurité Gaz de jour, puisque déjà indemnisé en astreinte.

L'ensemble des indemnités de mission de Sécurité Gaz de jour sera calculé pour un même salarié soit, au plus tard en fin d'année civile et versé en début d'année civile suivante, soit calculé et versé au fil de l'eau selon les possibilités techniques des outils. Si un salarié quitte un emploi chez GRDF, dans lequel il a exercé des missions de Sécurité Gaz de jour, ce calcul et le versement des potentielles majorations sont réalisés au plus tard au moment du départ du salarié.

Cette mesure sera mise en œuvre le 1er octobre 2026, sous réserve des contraintes liées à l'évolution nécessaire du système d'information RH, qui pourraient repousser l'entrée en vigueur du dispositif jusqu'au 1er janvier 2027 au plus tard.

Article 24. Majoration de l'indemnité mission de Sécurité Gaz de jour

Si dans une année civile, un salarié a bénéficié de plus de 50 indemnités de mission de Sécurité Gaz de jour, l'indemnité journalière est portée à 18 € dès la 51ème indemnité (montant forfaitaire dont l'évolution sera indexée sur celle du Salaire National de Base).

L'ensemble des majorations de l'indemnité de mission Sécurité Gaz de jour sera calculé pour un même salarié soit, au plus tard en fin d'année civile et versé en début d'année civile suivante, soit calculé et versé au fil de l'eau selon les possibilités techniques des outils. Si un salarié quitte un emploi avec astreinte chez GRDF, ce calcul et le versement des potentielles majorations est réalisé au plus tard au moment du départ du salarié.

Cette mesure sera mise en œuvre au plus tard en janvier 2027 (Evolution du système d'information RH nécessaire).

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

PARTIE H. Mesures RH dans le cadre de la permanence de Direction

Article 25. Indemnité forfaitaire

Conformément à la PERS 938, la permanence de Direction est rémunérée par une indemnité forfaitaire hebdomadaire[16] pour le temps pendant lequel elle est effectivement assurée.

La revalorisation annuelle de cette indemnité est basée sur la hausse du Salaire National de Base des IEG.

En cas de réévaluation de l'indemnité d'astreinte dans le cadre d'une mesure spécifique, il est acté par le présent accord, que l'indemnité de permanence d'encadrement bénéficierait du même taux d'augmentation que celle de l'indemnité d'astreinte.

Article 26. Indemnité de fin de permanence

Conformément aux dispositions prévues par la DP 20-159 en cas de cessation de la mission de permanence de Direction consécutive à un changement d'emploi, le salarié bénéficie d'une indemnité, correspondant au montant des indemnités de permanence de Direction perçues au cours des 12 derniers mois de plein exercice précédant le changement d'emploi. Si la cessation de la mission est consécutive à une réorganisation déclarée au titre de l'accord sur le processus de concertation et les mesures d'accompagnement des réorganisations à GRDF du 23 juillet 2010, cette indemnité est doublée.

[16] L'indemnité forfaitaire hebdomadaire de permanence de direction au 1er janvier 2026 s'élève à 361,00€

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

PARTIE I. Dispositions finales

Article 27. Modalités de suivi

Un comité de suivi est régulièrement réuni pour s'assurer de la bonne application du présent accord.

Ce comité de suivi unique, veillant au respect des dispositions et engagements du présent accord, permet d'échanger notamment sur :

- les éventuelles évolutions du Référentiel National ;
- les éventuelles mises à jour des Notes d'Organisation Régionales de l'Astreinte ;
- les statistiques d'occurrences d'astreinte et les mesures RH associées ;
- les statistiques d'indemnités de mission de sécurité gaz de jour ;
- les statistiques concernant les obligations réglementaires en termes de délais d'intervention ;
- les mises en œuvre des dispositions (notamment RH) prévues dans l'accord ;
- les questions relatives à la mise en œuvre de l'accord transmises par les organisations syndicales signataires 15 jours avant la tenue du comité.

Le Comité de suivi n'a pas vocation à se substituer aux CSE-E dans leurs prérogatives. Le CSE-E est le lieu où doit être présenté et débattu le fonctionnement de l'astreinte. Le Comité de suivi est le lieu où doit être présenté et débattu le fonctionnement de l'accord.

Il se réunit chaque année à l'initiative de la direction de GRDF, au 2ème trimestre, à raison de deux réunions à 15 jours d'intervalle lors desquelles sont présentés 1 bilan national et 6 bilans régionaux pour l'année N-1.

D'autre part, durant les 3 premières années suivant l'année d'entrée en vigueur de l'accord, afin d'accompagner au mieux sa mise en œuvre et son appropriation par l'ensemble de l'Entreprise, le comité de suivi se réunit une seconde fois dans l'année autour d'un bilan qualitatif à la maille nationale. Cette seconde réunion du comité est planifiée en octobre / novembre.

Le comité de suivi est composé de deux représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction pour l'ensemble du comité de suivi. Pour l'examen de chaque bilan régional, chaque organisation syndicale signataire peut convier deux représentants du personnel de la région concernée en sus des deux membres nationaux du comité. Côté direction, un ou des représentants de chaque région sont également présents.

Les statistiques d'occurrences de chaque région et les mesures RH associées feront l'objet d'une présentation annuelle pour information en CSE-E d'avril au plus tard, pour l'année N-1.

Un document Questions/Réponses autour du présent accord est mis à disposition des salariés dans l'intranet de GRDF. Les évolutions de ce Questions/Réponses sont abordées lors du comité de suivi.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Article 28. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il se substitue à l'ensemble des dispositions afférentes aux règles de toute nature en matière d'organisation d'astreinte, préalablement à sa signature. Il rend caduque tout écrit ou pratique qui s'écarterait des règles convenues. En particulier, il rend caducs les accords collectifs listés en annexe 1 du présent accord.

Il entre en vigueur à compter du 1er octobre 2026, à l'exception des dispositions prévues aux articles 23 et 24 qui pourraient entrer en vigueur ultérieurement et au plus tard le 1er janvier 2027, du fait d'évolutions nécessaires du système d'information RH.

Article 29. Révision

À tout moment, chaque partie signataire peut demander la révision de l'accord dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

La demande de révision doit être formulée par la partie diligente par lettre recommandée avec accusé de réception et notifiée à chacune des parties signataires. Elle doit comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Toutes les organisations syndicales représentatives sont convoquées par la Direction de l'Entreprise au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la demande de révision.

La révision de l'accord intervient conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.

Article 30. Dépôt et publicité

Le présent accord fait l'objet, à l'initiative de la Direction de GRDF, des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.

Article 31. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé selon les modalités prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Fait à Saint Denis, le 16 septembre 2026.

Pour GRDF, le Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Nicolas LEFEBURE

Signé par :
Nicolas LEFEBURE
57550694C71E424...

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT	Pour FO
Signé par : Didier DAMIEN 5852CD0725B1463...	DocuSigned by: El Mzouti Brahim 7EEE445B4F154B5...	DocuSigned by: Sebastien 614F82C1F4404E9...	DocuSigned by: Mohamed Bentaleb 97A0B3B1D8A94DE...

Docusign Envelope ID: DF448235-6563-8625-8075-C6FBF72EB1F5

Annexe 1

Sont listés ci-après les accords collectifs locaux de GRDF rendus caduques par le présent accord à la date de sa signature :

- Accord collectif portant sur la mise en œuvre de la nouvelle organisation du dispositif d'astreinte gaz à la Direction Réseaux Centre du 26 juin 2014

- Accord collectif portant sur collectif portant sur la mise en œuvre de la nouvelle organisation du dispositif d'astreinte gaz de la Direction Réseaux Est du 16 décembre 2013

- Accord collectif portant sur la mise en œuvre de la nouvelle organisation du dispositif d'astreinte gaz au sein de la Direction Réseaux Ile de France du 8 octobre 2014

- Accord collectif sur la mise en œuvre de la nouvelle organisation du dispositif d'astreinte gaz de la Direction Réseaux Gaz Méditerranée du 6 juin 2014
    - Son avenant n°1 du 24 juillet 2020 sur la modification des tours d'astreinte ISG sur Frontignan

- Accord collectif portant sur l'organisation du dispositif d'astreinte Direction Réseaux Nord-Ouest du 6 novembre 2013

- Accord collectif portant sur la mise en œuvre de la nouvelle organisation du dispositif d'astreinte gaz Direction Réseaux Ouest 20 janvier 2014

- Accord collectif portant sur la mise en œuvre de la nouvelle organisation du dispositif d'astreinte gaz Direction Réseaux Rhône Alpes et Bourgogne du 18 novembre 2013

- Accord collectif sur le dispositif d'astreinte de GRDF Réseaux Sud-Ouest du 18 juillet 2014