GAZ RÉSEAU
DISTRIBUTION FRANCE

Référentiel National relatif à l'organisation de l'astreinte au sein de GRDF

Version 1.0 du16 septembre 2026

Sommaire

Préambule 3

1. Modèles d'organisation de l'astreinte au sein de GRDF 3

1.1. Organisation de l'astreinte pour les missions Intervenant Sécurité Gaz, Renfort, ATCE et Régulation 3

1.1.1 Tour d'astreinte à 4 salariés 3

1.1.2 Tour d'astreinte à 5 salariés 4

1.1.3 Tour d'astreinte mutualisé IS/Renfort 4

1.1.4 Tour d'astreinte à 3 salariés 5

1.1.5 Externalisation de l'astreinte IS à la SICAP 5

1.2. Organisation de l'astreinte pour les missions BEX (CE, ACE) 5

1.2.1 Tour d'astreinte à 4 salariés 5

1.2.2 Tour d'astreinte à 5 salariés ou plus 5

1.3. Organisation de l'astreinte pour les missions Détente 6

1.3.1 Tour d'astreinte à 4 salariés 6

1.3.2 Tour d'astreinte à 5 salariés ou plus 6

1.4. Organisation de l'astreinte pour les missions Gaz Verts 6

1.4.1 Tour d'astreinte à 4 salariés 6

1.4.2 Tour d'astreinte à 5 salariés ou plus 6

2. Ecart temporaire d'un modèle 6

3. Modalités d'évolution du présent référentiel national 7

Préambule

La continuité du service public de distribution doit être assurée en toutes circonstances afin de garantir la sécurité des personnes et des biens ainsi que 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.

Le présent document recense les différents modèles d'organisation de l'astreinte au sein de GRDF, et l'accord « *Accord collectif relatif à l'organisation de l'astreinte au sein de GRDF du 16 septembre 2026* » s'y réfère.

Chaque tour d'astreinte, au sein de l'Entreprise, doit être organisé autour des modèles recensés dans le présent référentiel. Tout nouveau modèle envisagé doit s'inscrire dans une mise à jour du présent référentiel conformément aux dispositions précisées au chapitre 2.

Chaque note d'organisation régionale de l'astreinte doit préciser pour chacune de ses astreintes le modèle retenu parmi ceux recensés dans le présent référentiel national.

L'ensemble des définitions relatives à l'astreinte chez GRDF est précisé dans l'accord « *Accord collectif relatif à l'organisation de l'astreinte au sein de GRDF du 16 septembre 2026* ».

1. Modèles d'organisation de l'astreinte au sein de GRDF

1.1. Organisation de l'astreinte pour les missions Intervenant Sécurité Gaz, Renfort, ATCE et Régulation

Plusieurs modèles d'organisation existent pour ces missions d'astreinte. Seuls les modèles décrits aux paragraphes 1.1.1 à 1.1.3 peuvent être mis en œuvre à l'occasion de toute modification d'organisation d'astreinte. Les modèles décrits dans les paragraphes 1.1.4 à 1.1.5 ne peuvent pas être reproduits sur d'autres zones que celles où ils sont appliqués à la date de signature de l'accord « *Accord collectif relatif à l'organisation de l'astreinte au sein de GRDF du 16 septembre 2026* ».

1.1.1 Tour d'astreinte à 4 salariés

C'est le modèle sur lequel l'Entreprise souhaite s'appuyer sur le plus grand nombre de ZEPIGs possible.

Sur les ZEPIGs à activité dense, il ne présente pas de difficulté à sa mise en œuvre.

En revanche sur les zones où l'activité en heures ouvrables est moins dense et ne permet pas de programmer pleinement 4 salariés, il est nécessaire d'optimiser les activités en confiées aux salariés contribuant au tour d'astreinte pour garantir la viabilité du modèle.

D'autre part, toutes les solutions permettant d'étendre au maximum le volume d'activités confié aux salariés concernés, dans la limite de leurs compétences et sans s'interdire un accompagnement pour faire croitre celles-ci, doivent être étudiées et mises en œuvre (emplois hybrides, internalisation d'activités, etc).

Enfin, la programmation d'activités pour les salariés du tour (lorsqu'ils ne sont pas d'astreinte sur la ZEPIG) sur un autre territoire de ZEPIG au sein de l'Agence d'Intervention avec une activité plus importante peut être mise en œuvre.

1.1.2 Tour d'astreinte à 5 salariés

Ce modèle peut être mis en œuvre :

- lorsque la charge d'activité IS/DEP sur la ZEPIG est soutenue et engendre donc un volume de repos conséquent pour les salariés d'astreinte (la réduction du nombre d'occurrences d'astreinte permet donc d'augmenter le temps de repos entre deux prises d'astreinte) ;

et

- lorsque la charge d'activités métiers sur le(s) territoire(s) de ZEPIG(s) permet de programmer 5 salariés de manière durable.

1.1.3 Tour d'astreinte mutualisé IS/Renfort

Ce modèle est actuellement utilisé sur les tours suivants :

- Tour IS d'Oloron (DIEM Nouvelle Aquitaine Sud/Direction Réseau Sud-Ouest).
- Tour IS du Vigan (DIEM Occitanie Méditerranée/ Direction Réseau Sud-Ouest).

1 à 3 salariés(s) assure(nt) l'astreinte IS sur la ZEPIG avec une fréquence d'1 semaine sur 4 chacun en moyenne. Il permet de reproduire le principe d'un tour d'astreinte à 4, là où le niveau de sollicitation est très faible.

Lorsque lesdits salariés IS ne sont pas d'astreinte, l'astreinte IS est réalisée par le salarié d'astreinte Renfort dont la zone d'intervention inclut la ZEPIG concernée, et qui vient ainsi compléter la bordée.

La mise en œuvre de ce modèle sur un nouveau territoire n'est possible qu'en cas de respect strict, **cumulatif et successif par ordre de priorité** dans le temps des trois critères suivants [1]:

1. L'analyse de la contribution du renfort permet de satisfaire durablement les obligations de GRDF en termes de délais d'intervention sur la maille territoriale (en termes de concomitances et de délais d'intervention pour les interventions d'urgence). Cette analyse doit être menée sur l'ensemble du périmètre d'intervention du Renfort.

   Une attention particulière est également portée sur le volume de PGR (Procédure Gaz Renforcée) ainsi que sur les interventions de Dépannage hors heures ouvrables qui nécessiteraient l'intervention du Renfort.

2. Un volume d'Interventions Sécurité Gaz (ISG) hors heures ouvrables (apprécié sur la moyenne des cinq dernières années pour la ZEPIG concernée) inférieur ou égal à :
   - 60 par an dans le cas d'un tour mutualisé avec 1 salarié IS sur la ZEPIG ;
   - 100 par an dans le cas d'un tour mutualisé avec 2 ou 3 salariés IS sur la ZEPIG.
3. La charge d'activités métier sur le territoire de la ZEPIG est équivalente à la programmation des salariés IS (1 à 3 selon les cas) en heures ouvrables sur la zone.

[1] Ces critères ne concernent pas l'éventuelle mise en place de ce modèle en mode dégradé de manière temporaire pour couvrir des aléas.

1.1.4 Tour d'astreinte à 3 salariés

Ce modèle est actuellement utilisé sur les tours suivants :

- Tour IS de la ZEPIG de Digne les Bains (DIEM PACA Provence Alpes Côte d'Azur/Direction Réseau Sud-Est).
- Tour IS de la ZEPIG de Gap (DIEM PACA Provence Alpes Côte d'Azur/Direction Réseau Sud-Est).
- Tour renfort intervenant sur les 2 ZEPIG de Digne les Bains et Gap (DIEM PACA Provence Alpes Côte d'Azur/Direction Réseau Sud-Est).

Ce modèle n'est pas autorisé sur d'autres zones.

1.1.5 Externalisation de l'astreinte IS à la SICAP

L'astreinte IS sur la ZEPIG de Pithiviers sur la DIEM CVL Centre Val de Loire - Direction Réseaux Centre-Ouest est externalisée à la SICAP via une convention de partenariat formalisée entre GRDF et la SICAP avec des modalités de renouvellement dûment fixées entre les parties.

Ce modèle n'est pas autorisé sur d'autres zones.

1.2. Organisation de l'astreinte pour les missions BEX (CE, ACE)

L'astreinte Chef d'Exploitation est assurée par un salarié Chef d'Exploitation.

La mise en place d'une astreinte Assistant Chef d'Exploitation (ACE) n'est pas systématique au sein des BEX. Elle est décidée par la Direction Réseau régionale selon le volume de sollicitations et la charge d'activités à assurer au sein du Bureau d'Exploitation hors heures ouvrables.

Il est à noter que l'astreinte ACE, lorsqu'elle est mise en place, se combine toujours avec l'astreinte Chef d'Exploitation au sein d'un BEX.

Il est à noter que pour un Bureau d'Exploitation avec plusieurs mailles d'exploitation, l'ACE d'astreinte peut intervenir sur plusieurs mailles d'exploitation le cas échéant.

Le choix des modèles d'astreinte CE et ACE au sein des BEX dépend de la charge d'activités du Bureau d'Exploitation (activités en astreinte, en conduite et en back office).

1.2.1 Tour d'astreinte à 4 salariés

Le tour d'astreinte est composé de 4 salariés.

1.2.2 Tour d'astreinte à 5 salariés ou plus

Le tour d'astreinte est composé de 5 salariés ou plus. Lorsque le nombre de salariés constituant la bordée change, le CSE-E concerné en est informé.

1.3. Organisation de l'astreinte pour les missions Détente

La mise en place d'une astreinte Détente n'est pas systématique. Elle est décidée par la Direction Réseau régionale selon le volume de sollicitations et la charge d'activités à assurer hors heures ouvrables.

Le choix des modèles d'astreinte Détente dépend de la charge d'activités à couvrir pendant l'astreinte.

1.3.1 Tour d'astreinte à 4 salariés

Le tour d'astreinte est composé de 4 salariés.

1.3.2 Tour d'astreinte à 5 salariés ou plus

Le tour d'astreinte est composé de 5 salariés ou plus. Lorsque le nombre de salariés constituant la bordée change, le CSE-E concerné en est informé.

1.4. Organisation de l'astreinte pour les missions Gaz Verts

L'astreinte Gaz Verts couvre les sollicitations niveau 2 sur le territoire de la Direction Réseau.

Le choix des modèles d'astreinte Gaz Verts dépend de la charge d'activités à couvrir pendant l'astreinte.

1.4.1 Tour d'astreinte à 4 salariés

Le tour d'astreinte est composé de 4 salariés.

1.4.2 Tour d'astreinte à 5 salariés ou plus

Le tour d'astreinte est composé de 5 salariés ou plus. Lorsque le nombre de salariés constituant la bordée change, le CSE-E concerné en est informé.

2. Ecart temporaire d'un modèle

Une absence prolongée ou définitive (y compris à la suite d'un passage en longue maladie) d'un salarié participant à une bordée d'astreinte ne remet pas en cause le modèle retenu sur la zone concernée.

Conformément à l'article 6 - « *Gestion et anticipation des mouvements de personnel* » de l'accord « *Accord collectif relatif à l'organisation de l'astreinte au sein de GRDF du 16 septembre 2026* », le management fait tout son possible pour écourter au maximum la durée de cet écart temporaire.

3. Modalités d'évolution du présent référentiel national

Toute évolution apportée au présent Référentiel National relatif à l'organisation de l'astreinte au sein de GRDF, au-delà de sa version 1 entrée en vigueur avec la mise en œuvre de l'Accord collectif relatif à l'organisation de l'astreinte au sein de GRDF du 16 septembre 2026, doit être instruite dans le respect intégral des modalités d'évolution de l'organisation de l'astreinte à GRDF, mentionnées à l'article 9 dudit accord.

Fait à Saint Denis, le 16 septembre 2026.

La Directrice des Opérations



Marie-Françoise L'HUBY