

Export Control AL: N - Does not need export control authorization.  
Export Control CN: N - Does not need export control authorization.

Protection Level:  
C1 - Internal

Document N° 0041578	
REV. A	PAGE 2 / 33

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

### REVISIONS

IND REV	RELEASE DATE	PARAGRAPH	SCOPE OF THE REVISION
A	See Cover Page		First Issue

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## SOMMAIRE

<b>0.</b>	<b>REFERENCES</b>	<b>5</b>
<b>1.</b>	<b>OBJET</b>	<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>ACCES A L'ETABLISSEMENT EPR2 PENLY</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>DISPOSITIONS GENERALES VISANT A ORGANISER LA VIE COLLECTIVE AU TRAVAIL</b>	<b>9</b>
4.1.	HORAIRES D'OUVERTURE DU SITE EPR2 PENLY	9
4.2.	PROPRETE DU SITE ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	9
4.3.	VESTIAIRES	9
4.4.	TENUE DE TRAVAIL	10
4.5.	COMPORTEMENT	10
4.6.	CONFIDENTIALITE	11
4.7.	USAGE DES MOYENS ET MATERIELS DE L'ENTREPRISE	11
<b>5.</b>	<b>DISPOSITIONS VISANT A ORGANISER LA VIE COLLECTIVE AU TRAVAIL POUR LES SALARIES EDF</b>	<b>13</b>
5.1.	HORAIRES ET RYTHME DE TRAVAIL	13
5.2.	ABSENCES ET RETARDS	13
5.3.	MALADIE ET ACCIDENT	14
<b>6.</b>	<b>LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA SANTE ET A LA SECURITE</b>	<b>14</b>
6.1.	DOCUMENTS ET REGISTRES MIS A DISPOSITION DES INTERVENANTS	15
6.2.	DISPOSITIONS LEGALES	16
6.3.	ALCOOL ET STUPEFIANTS	18
6.4.	TABAGISME ET CIGARETTES ELECTRONIQUES	23
6.5.	USAGES DES VEHICULES ET DEPLACEMENTS	24
6.6.	MATERIEL DE SECURITE ET DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE L'INCENDIE	25
6.7.	UTILISATION DES MACHINES ET DE MATERIEL ELECTRIQUE	26
6.8.	UTILISATION DES PRODUITS	26
6.9.	TRAVAUX DANS LES LOCAUX	27
6.10.	ARMES ET EXPLOSIFS	27
6.11.	VIDEO SURVEILLANCE	27

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

**SOMMAIRE (suite)**

<b>7.</b>	<b>EXERCICE DU DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT</b>	<b>27</b>
7.1.	DANGER GRAVE ET IMMINENT	27
7.2.	SANTE PUBLIQUE ET ENVIRONNEMENT	28
<b>8.</b>	<b>MOYENS DE COMMUNICATION</b>	<b>28</b>
8.1.	DISPOSITIONS GENERALES	28
8.2.	REGLES GENERALES RELATIVES A LA COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE	29
8.3.	PRISES DE VUES	29
<b>9.</b>	<b>PROTECTION CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL, LE HARCELEMENT MORAL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES</b>	<b>29</b>
<b>10.</b>	<b>PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION LIEE A LA DIVERSITE</b>	<b>30</b>
<b>11.</b>	<b>DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE</b>	<b>31</b>
<b>12.</b>	<b>ETHIQUE ET CONFORMITE</b>	<b>31</b>
<b>13.</b>	<b>DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE ET AUX DROITS DE LA DEFENSE</b>	<b>31</b>
13.1.	DISCIPLINE	32
13.2.	DROITS DE LA DEFENSE	32
13.3.	PERSONNEL D'ENTREPRISES EXTERIEURES	32
13.4.	CULTURE JUSTE – AIDE AU TRAITEMENT MANAGERIAL	33
<b>14.</b>	<b>PUBLICITE, ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU REGLEMENT</b>	<b>34</b>
14.1.	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	34
14.2.	MODIFICATIONS ULTERIEURS	34

**ANNEXE 1 : DEFINITION DES POSTES A RISQUE DU SITE EPR2 PENLY**

**ANNEXE 2 : TEXTES RELATIFS AU HARCELEMENT SEXUEL, AU HARCELEMENT MORAL ET AUX AGISSEMENTS SEXISTES**

**ANNEXE 3 : « CHARTE D'UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIQUES ET DES TELECOMMUNICATIONS »**

**ANNEXE 4 : « CODE DE CONDUITE ETHIQUE ET CONFORMITE »**

**ANNEXE 5 : REGLES VITALES EDF**

**ANNEXE 6 : LE GUIDE SUR LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE**

**ANNEXE 7 : GLOSSAIRE**

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## 0. REFERENCES

1. Article 6 / 15 du Statut National du personnel des IEG.
2. Article 22 § 6 du Statut national du personnel des IEG.
3. Circulaire Pers 846.
4. Articles L.1332-1 à L. 1332-3 / L. 3121-34 à L. 3121-36 / L 4131-1 du Code du travail.
5. Article. L. 1226-1 du code du travail.
6. Article L 4131-1 du code du travail.
7. Article L. 4122-1 du code du travail.
8. Articles R 4624-10 à 32 du code du travail.
9. Article R 4228-20 du code du travail.
10. Arrêté ministériel du 13 décembre 2016.
11. Articles. L. 4141-2 et suivants du code du travail.
12. Article R 4544-9 du code du travail.
13. Décret n° 2010-1118 du 20 septembre 2010 relatif aux opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage.
14. La norme NF-C 18510/A1.
15. Le recueil d'instructions générales établi par l'UTE.
16. Décret n° 92-158 du février 1992.
17. Décret n° 94-1159 du 26 décembre 1994.
18. Article L1152-1 à L1152-6 du Code du travail.
19. Article L. 1142-2-1 du Code du travail.
20. Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016.

### Références internes :

21. PLAN GÉNÉRAL DE COORDINATION SÉCURITE PROTECTION DE LA SANTÉ – Chantier EPR2 PENLY – ENM-CT0080-XX-000-INS-0020324.
22. RPP – Instruction modifiant le RPP EDF 2011 version 2012 pour les sites de construction EPR2 – ENM-PPPPPP-XX-000-INS 0017809.
23. Politique déplacement site.
24. Accord d'aménagement du temps de travail Site EPR2 PENLY.
25. MOC-C3.7 : Organisation de la gestion de crise du chantier EPR2 de Penly.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## 1. OBJET

Dans le respect de la loi, le présent règlement intérieur rappelle la réglementation en matière de santé et de sécurité et fixe :

- Les règles relatives à l'hygiène et aux conditions de travail appliquées sur le site de l'établissement EDF EPR2 PENLY.
- Les règles générales relatives à la protection contre le harcèlement sexuel, moral, les agissements sexistes et les discriminations dans les relations de travail.
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, ainsi que la nature et l'échelle des sanctions applicables.
- Les règles relatives à l'organisation de la vie collective au travail.
- Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

Ces règles s'appliquent sur le site EDF EPR2 PENLY incluant l'ensemble des emprises de l'établissement EDF EPR2 PENLY (chantier, parkings et bases logistique).

Il a également pour objet de rappeler les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises, de rappeler les garanties de procédures dont jouit le personnel en matière de procédure disciplinaire, de rappeler les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel et du harcèlement moral.

Le présent règlement rappelle par ailleurs les textes applicables :

- Le Plan Général de Coordination (PGC) s'applique à tout intervenant sur le chantier (cf § 6.1.1 « Consignes et prescriptions au personnel »).
- ANNEXE 2 : Textes relatifs au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes.
- ANNEXE 3 : « Charte d'utilisation des ressources informatiques et des télécommunications ».
- ANNEXE 4 : « Code de conduite éthique et conformité ».

Par ailleurs, est également annexé le guide sur le fait religieux en entreprise dont les préconisations s'appliquent sur le site EPR2 PENLY (ANNEXE 6).

Le présent règlement intérieur sera porté à la connaissance du personnel et affiché à l'entrée du site. Il est disponible sur l'intranet EDF VEOL – communauté EPR2.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

Ce règlement intérieur est destiné à organiser la vie au sein du site EDF EPR2 PENLY dans l'intérêt de tous et énonce les dispositions relatives à la santé, la sécurité et la discipline générale. Le présent règlement intérieur s'applique à toute personne se trouvant sur le périmètre de travail du site EDF EPR2 PENLY (par exemple : salariés EDF statutaires ou non statutaires, partenaires industriels, intérimaires, stagiaires, chauffeurs, visiteurs ou toute

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

personne y exécutant un travail qu'elle soit liée ou non par un contrat de travail avec l'entreprise).

Les dispositions relatives aux domaines suivants ne sont applicables qu'aux salariés EDF :

- Disposition visant à organiser la vie collective au travail pour les salariés EDF (Cf Chapitre 5), notamment.
  - Horaires et rythme de travail, dont Accord Aménagement du temps de travail Chantier EPR2 PENLY.
  - Absences et retard.
  - Maladie et accident.
- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (Chapitre 6.1.2).
- Déplacement professionnels (Chapitre 6.5.3.)
- Discipline et droits de la défense (Chapitre 13.1).

Il est rappelé que la charte d'utilisation des ressources informatiques et des télécommunications en vigueur, d'application générale dans l'entreprise, constitue de plein droit une adjonction au présent règlement intérieur.

Pour les salariés EDF, le règlement intérieur constitue un volet du contrat de travail qui les lie à leur employeur :

- Ce document ne se substitue pas au Statut National du personnel des Industries Electriques et Gazières.
- Le non-respect de l'une ou l'autre des règles figurant dans le présent Règlement Intérieur fera l'objet d'un entretien managérial et pourra donner lieu à une sanction disciplinaire.

S'agissant des personnels extérieurs à EDF (partenaires industriels, intérimaires, ...), la procédure disciplinaire et les sanctions relèvent du règlement intérieur de leur entreprise d'origine.

La Direction du site EPR2 PENLY est fondée à veiller à l'application du règlement intérieur.

### **3. ACCES A L'ETABLISSEMENT EPR2 PENLY**

Toute personne désirant pénétrer dans l'enceinte du site EDF EPR2 PENLY doit respecter la réglementation et les consignes d'accès à l'établissement. Toute personne accédant au site doit se soumettre aux contrôles d'accès ou de sortie effectués par l'équipe de Protection de Site, dans le respect des règles temporaires ou permanentes en vigueur.

Ces consignes pourront être amenées à évoluer en cas de nouvelle réglementation, d'évolution technologique et/ou au fur et à mesure de l'avancement du site. Sont notamment visées les dispositions relatives aux badgeuses, portiques d'entrée, identification des sacs, caisse à outils, bagages, autorisation d'accès véhicules de façon apparente derrière le pare-brise du véhicule, ...

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Les personnes accédant sur le site peuvent être soumises aléatoirement à un contrôle de détection d'explosifs.

Ce contrôle est systématique concernant leur véhicule si celui-ci pénètre dans l'enceinte du site.

Les entrées et sorties du personnel accédant au site s'effectuent en empruntant les itinéraires et issues prévus à cet effet. Il est interdit de pénétrer sur le site ou d'en sortir par toute autre issue.

Toute personne pénétrant sur le site EPR2 PENLY doit posséder un badge personnel avec photographie d'identité, qui lui est délivré lors des formalités d'accès. La photographie d'identité est prise, dans tous les cas, tête nue, sans couvre-chef ni accessoires (lunettes de soleil, écharpe, foulard, ...).

Lors de l'accès, un contrôle de cohérence entre la photographie figurant sur le badge et la physionomie de l'accédant peut être réalisé. Ce contrôle, respectant la dignité et l'intimité des personnes, s'effectue dans tous les cas tête nue, sans couvre-chef ni accessoires. En cas de refus de se soumettre à ce contrôle, l'entrée sur le site EPR2 PENLY ne sera pas autorisée.

La délivrance du badge permanent pour accéder au site EPR2 PENLY est conditionnée à la réussite du test du module de formation « Sensibilisation à la Construction d'un EPR2 » (SCE) en cours de validité, réalisé sur la plateforme e-campus (pour les salariés du Groupe EDF) ou Experteam (pour les externes). La présentation de l'attestation de réussite au test est requise pour effectuer les formalités d'accès à l'entrée de site. Un accueil sécurité devra être réalisé dans le mois suivant l'arrivée.

Le badge est strictement personnel, il ne peut être utilisé qu'à des fins professionnelles et ne doit être prêté sous aucun prétexte. Le détenteur d'un badge ne doit en aucun cas permettre l'accès d'un tiers à une zone ou un local avec son propre badge.

Le port du badge apparent est obligatoire sur l'ensemble du site EPR2 PENLY, il peut être contrôlé à tout moment.

Toute perte ou vol de badge doit être signalé immédiatement au poste de garde ou à l'accueil du site (cf coordonnées disponibles dans le livret d'accueil).

Tout visiteur doit être accompagné en permanence par une personne ayant un accès permanent valide.

Le personnel n'a accès aux locaux que dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ; il ne peut entrer ou se maintenir sur les lieux du travail pour une autre cause sauf s'il peut se prévaloir :

- soit d'une disposition légale ou conventionnelle relative aux droits de la représentation du personnel ou des syndicats,
- soit d'une autorisation du Directeur du site EPR2 PENLY ou de son représentant,
- soit d'une disposition impérieuse de sécurité.

Il est interdit d'introduire dans l'établissement des personnes étrangères à celui-ci. Les demandes d'accès doivent avoir été réalisées avec l'anticipation permettant la réalisation des contrôles requis et leur validation par un salarié du site habilité à le faire.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Cette disposition ne saurait faire obstacle à l'accès de personnes pouvant se prévaloir d'une disposition légale ou conventionnelle particulière.

Toute manifestation, intervention, présentation ou réunion extra-professionnelle sur le site EPR2 PENLY est interdite sauf accord écrit du Directeur du site ou de son représentant.

Il est interdit, sauf autorisation expresse de la Direction du site EPR2 PENLY, d'introduire sur le site EPR2 PENLY des marchandises destinées à être vendues, échangées ou distribuées. Dans ce cadre, la Direction du site EPR2 PENLY conserve la faculté de courir à un Officier de Police Judiciaire pour effectuer les contrôles et consignations autres, rendus nécessaires par les circonstances.

#### **4. DISPOSITIONS GENERALES VISANT A ORGANISER LA VIE COLLECTIVE AU TRAVAIL**

##### **4.1. HORAIRES D'OUVERTURE DU SITE EPR2 PENLY**

Le site est ouvert, en horaire normal, du lundi au vendredi de 7h à 19h. Tous les usagers du site doivent le quitter en dehors des horaires d'ouverture.

Pour toute intervention ou présence en dehors de ces horaires, l'accord de la Direction du Site EPR2 PENLY est requis, de manière à pouvoir en informer la protection de site, mobiliser les équipes de gardiennage et les personnels EDF nécessaires.

##### **4.2. PROPRETE DU SITE ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT**

Chacun doit respecter les règles de propreté afin de maintenir le site propre.

Différents moyens de collecte des déchets sont mis à la disposition de chacun (conteneurs, poubelles, cendriers, ...). Le personnel doit s'astreindre à les utiliser et doit respecter les règles de tri des déchets.

Il est interdit de prendre ses repas sur les lieux de travail en dehors des locaux prévus à cet effet.

Par exception, la Direction du site EPR2 PENLY peut autoriser, pour une occasion ponctuelle, la prise de repas dans une salle du site en bon état de propreté mais non prévue à cet effet.

En cas de situation sanitaire dégradée, l'employeur appliquera les règles gouvernementales en vigueur ainsi que celles du Groupe EDF.

##### **4.3. VESTIAIRES**

Les vestiaires individuels sont mis à disposition sur demande explicite. Ces vestiaires ne doivent être utilisés que pour l'usage vestimentaire auquel ils sont destinés et tenus dans un état constant de propreté.

La direction du site EPR2 PENLY peut procéder à des contrôles des vestiaires, armoires et autres rangements mis à disposition du personnel si ce contrôle est justifié par l'hygiène et la sécurité.



Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Ce contrôle est effectué en présence des intéressés, et/ou d'un tiers autorisé par les parties. En cas de contrôle, l'ouverture des mobiliers mis à la disposition du personnel ne peut être réalisée qu'avec l'accord du salarié concerné.

#### 4.4. TENUE DE TRAVAIL

Chaque salarié est tenu d'adopter une tenue correcte au travail, appropriée à son activité et conforme aux usages professionnels.

Chaque salarié doit porter les équipements de protection individuel spécifié dans le PGC [21] dans toutes les zones où ces derniers sont requis. Il est à cet égard tenu d'utiliser, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, tous les moyens de protection individuelle et accessoires imposés, mis à disposition par l'employeur, conformément aux règles de sécurité.

En ce sens, tout déplacement sur le site EPR2 PENLY et ses annexes devra être réalisé avec des chaussures adaptées. Dans les locaux et zones des sites EPR2 où le port des EPI est obligatoire, toute personne doit porter a minima les équipements de protection individuelle suivants, sauf dérogation spécifique (cf Standard Sécurité réf PD00017808) :

- un vêtement complet haute visibilité couvrant,
- un casque de protection,
- une protection oculaire,
- des gants de protection,
- des chaussures de sécurité,
- des protections auditives lorsque le niveau sonore dépasse les 80 dB(A).

Les caractéristiques des EPI sont précisées dans un standard sécurité.

Des zones de restauration sont spécifiquement dédiées pour le personnel souhaitant manger en EPI.

#### 4.5. COMPORTEMENT

Toute personne accédant sur le site EPR2 PENLY doit se conformer à la charte éthique et conformité du Groupe EDF SA (cf § 12 et ANNEXE 4) ainsi que le code de conduite éthique et conformité du Groupe EDF SA.

Toute personne, quelles que soient ses fonctions, doit faire preuve de correction et de respect dans son comportement vis-à-vis d'autrui, qu'il s'agisse de ses collègues et de sa hiérarchie ou de personnes extérieures à l'entreprise (tiers, partenaires industriels, ...). A ce titre, les agressions physiques ou propos insultants feront l'objet d'un entretien managérial et pourront donner lieu à une sanction disciplinaire (voir § 13).

En cas de troubles du comportement susceptibles d'entraîner des situations dangereuses, tout témoin doit composer ou faire composer le 17 depuis un poste fixe et prévenir l'infirmerie, sans laisser la personne seule sous réserve de ne pas se mettre soi-même en danger. Le management sera prévenu.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Tout comportement dont le caractère intentionnel est démontré et susceptible de porter atteinte à la sûreté ou la sécurité des installations ou des personnes fera l'objet d'un entretien managérial et pourra donner lieu à une sanction disciplinaire (voir § 13).

Les relations avec des tiers dans le cadre du travail ne peuvent être source de profits personnels directs ou indirects. Tout salarié qui userait de ses prérogatives pour bénéficier de la part des entreprises ou des fournisseurs d'avantages à destination personnelle fera l'objet d'un entretien managérial et pourra donner lieu à une sanction disciplinaire (voir § 13).

#### 4.6. CONFIDENTIALITE

Chaque salarié, dans le cadre de son contrat de travail et des missions qui lui sont confiées, a une obligation de confidentialité et de réserve touchant les informations dont il est destinataire et dont la divulgation pourrait porter préjudice à l'entreprise. Le niveau de confidentialité est spécifié sur chaque document.

Ce principe est rappelé dans la « Charte d'utilisation des ressources informatiques et des télécommunications » annexée au présent Règlement Intérieur (ANNEXE 3).

Pour rappel, le Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD) mis en œuvre depuis le 25 mai 2018 s'applique à l'ensemble des salariés du site et à l'ensemble des données.

#### 4.7. USAGE DES MOYENS ET MATERIELS DE L'ENTREPRISE

La responsabilité de la Direction du site EPR2 PENLY est de protéger les personnes et les biens de l'établissement contre les risques menaçant la sécurité et le patrimoine. Cette protection patrimoniale couvre aussi bien le patrimoine physique du site EPR2 PENLY auquel il est possible de porter atteinte par des vols, que le patrimoine intellectuel ou immatériel dont la perte ou la sortie incontrôlée pourrait servir de vecteur à une remise en cause de la sécurité collective et de la sûreté.

Chaque salarié a l'obligation de conserver en bon état le matériel, l'outillage et les documents de travail qui lui sont confiés en vue de l'exécution de son travail.

Les consignes générales sont les suivantes :

- Les moyens de l'entreprise doivent être limités à l'usage professionnel dans le respect des règles de la protection du patrimoine.
- Toute dégradation intentionnelle ou vol peut entraîner l'une des sanctions prévues au règlement sans préjudice d'un éventuel engagement de poursuites judiciaires.
- Chaque salarié a l'obligation de conserver en bon état le matériel, l'outillage et les documents de travail qui lui sont confiés en vue de l'exécution de son travail.
- Il ne doit pas les utiliser à d'autres fins, notamment à des fins personnelles et ne peut les emporter hors du site qu'avec l'autorisation écrite du responsable hiérarchique ou de son délégué.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

- Il n'est pas autorisé de sortir du site des objets ou du matériel, non nécessaire à la réalisation de l'activité professionnelle et appartenant à l'entreprise. Le prêt de matériel fera l'objet d'un accord écrit entre l'entreprise et l'utilisateur, qui devra préciser les conditions d'utilisation.
- L'utilisation des applications informatiques, de la messagerie électronique et des télécommunications s'effectue dans le respect des dispositions de la Charte d'utilisation des ressources informatiques et des télécommunications du Groupe EDF, annexée au présent règlement.
- Il est interdit de donner ou de vendre à son compte des produits et matériels appartenant à l'entreprise.
- Il est interdit d'utiliser le matériel ou les locaux de l'entreprise à des fins politique ou religieuse.
- En cas de mutation ou de cessation de son contrat de travail, tout salarié doit, avant de quitter le site, restituer tout matériel, outillage et document en sa possession et appartenant à l'entreprise.
- Il est interdit d'envoyer toute correspondance personnelle aux frais de l'entreprise, ainsi que d'expédier ou se faire expédier des colis personnels.
- L'usage des photocopieurs et télécopieurs / mopieurs à des fins privées doit être exceptionnel.

En cas de disparition d'objets, de matériels ou de documents appartenant à l'entreprise, à titre préventif ou pour des raisons de sécurité collective du personnel ou de protection du patrimoine, des contrôles des objets transportés par les salariés peuvent être organisés et réalisés par l'employeur, sur décision du Directeur du site EPR2 PENLY ou de son représentant, en entrée de site et à la sortie de site.

Les salariés seront expressément avertis du droit de s'opposer à cette vérification et pourront exiger la présence d'un témoin. Ils seront invités à présenter le contenu de leurs effets ou objets personnels dans un lieu isolé. Le consentement des salariés devra dans la mesure du possible être recueilli en présence de tiers, autres salariés ou représentants du personnel qui pourront assister à cette opération. Les salariés pourront donc exiger la présence d'un témoin.

En cas de refus de contrôle de la part d'un salarié, la Direction du site EPR2 PENLY aura recours à un officier de police judiciaire dûment mandaté pour effectuer les dits contrôles. Dans l'attente dudit contrôle, la Direction du site EPR2 PENLY se réserve la possibilité de refuser l'accès au site ou il sera signifié à la personne de rester sur place et d'attendre

La Direction du site EPR2 PENLY peut procéder ou faire procéder à un contrôle du contenu des vestiaires armoires individuelles et des tiroirs de bureaux. Ce contrôle est mis en œuvre après information des intéressés ; il a lieu en présence des intéressés et d'un tiers accepté par les parties. En cas d'absence des intéressés le jour du contrôle il a lieu en présence de 2 témoins. L'organisation et la périodicité de ces contrôles doivent respecter les termes de l'article L 1153-3 du code du travail. En toute hypothèse, les fouilles seront effectuées dans le respect de la dignité et de l'intimité de la personne.

L'affichage réglementaire et syndical est interdit en dehors des panneaux réservés à cet effet et limité à l'objet prévu pour chacun des panneaux.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Tout affichage ou diffusion à caractère politique et religieux, ou de nature à porter atteinte aux bonnes mœurs et à la dignité des personnes, ainsi que l'organisation de réunions ou de regroupements sur ces sujets sont proscrits dans l'enceinte du site EPR2 PENLY.

## **5. DISPOSITIONS VISANT A ORGANISER LA VIE COLLECTIVE AU TRAVAIL POUR LES SALARIES EDF**

Pour les salariés d'EDF, l'Accord d'aménagement du temps de travail chantier EPR2 PENLY définit les modalités d'aménagement du temps de travail pour les équipes des entités de l'ingénierie nucléaire, des projets et de la construction travaillant pour le site EPR2 sur le site de Penly.

### **5.1. HORAIRES ET RYTHME DE TRAVAIL**

Chaque salarié est tenu de respecter l'horaire individuel de travail, qu'il a choisi en accord avec sa hiérarchie, dans le cadre des dispositions de l'article 15 du Statut National du personnel des IEG, de l'accord local du 7 octobre 1999 (et ses avenants), sur l'aménagement et la réduction du temps de travail qui prévoit des horaires prédéterminés à l'intérieur de plages à respecter.

Les cadres sous convention forfait jours suivent les dispositions particulières prévues dans leur convention.

L'horaire de chaque salarié est consultable via l'application informatique dédiée au pointage.

Le personnel est tenu de respecter les durées maximales du travail effectif définies dans le code du travail, à savoir la durée quotidienne maximale (article L. 3121-34) et la durée hebdomadaire maximale (articles L. 3121-20) et d'avertir son responsable hiérarchique de tout risque de dépassement.

Aucun salarié ne peut abandonner son poste de travail sans en avoir informé sa hiérarchie et avoir obtenu son autorisation, sauf dans des circonstances visées par l'article L. 4131-1 du Code du Travail (retrait en présence d'un danger grave et imminent). Cette disposition ne va pas à l'encontre des droits reconnus aux représentants du personnel et délégués syndicaux.

### **5.2. ABSENCES ET RETARDS**

Toute absence du salarié doit, sauf cas de force majeure (notamment la maladie ou d'accident non professionnel), faire l'objet d'une autorisation préalable de la hiérarchie. Cette disposition ne va pas à l'encontre des droits reconnus (droit de retrait article L 4131-1 du code du travail, de grève et de représentation du personnel).

Les absences sont renseignées dans l'outil prévu à cet effet.

Le salarié absent pour une situation exceptionnelle, par nature imprévisible, doit contacter sa hiérarchie pour avertir et justifier son absence sans délai. Le salarié amené à subir un retard doit prévenir sa hiérarchie de la durée prévisible et des motifs du retard.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Les salariés amenés à subir un retard préviennent leur responsable hiérarchique de la durée prévisible et des motifs de ce retard. Ils procèdent dès leur retour sur le site à la régularisation ou à la collecte d'une absence dans l'outil de pointage.

Toute autre absence non justifiée constitue par défaut une absence irrégulière, qui sera pointée par le management en tant que telle, et aura pour conséquence les reprises sur paies afférentes.

### 5.3. MALADIE ET ACCIDENT

Pour les salariés statutaires, les dispositions de l'article 22 § 6 du Statut national du personnel des IEG, ainsi que les obligations réglementaires en vigueur, notamment à l'égard du médecin conseil, sont applicables.

En cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle, tout salarié, qu'il soit ou non statutaire, doit avertir son responsable hiérarchique dans les plus brefs délais et adresser dans un délai de 48 heures le certificat médical justifiant son arrêt de travail (Art. L. 1226-1 du code du travail) au médecin-conseil local ainsi qu'à son manager, qui en informe le service RH.

Dans le cadre d'un arrêt de travail, le salarié doit respecter les obligations réglementaires en vigueur notamment à l'égard du médecin-conseil ainsi que les préconisations du médecin, notamment au regard des autorisations de sortie.

Toute prolongation d'incapacité de travailler devra faire l'objet d'un nouveau certificat médical du médecin traitant, établi dans les mêmes conditions ; le salarié devra de ce fait respecter les mêmes consignes énumérées ci-dessus, notamment au regard du délai de transmission du certificat médical justifiant la prolongation de son arrêt de travail, dans les 48 heures.

L'information doit être communiquée à la hiérarchie au plus tard le jour de reprise initialement prévu.

Par ailleurs, tout accident du travail ou de trajet, même sans gravité apparente, survenu à un salarié de l'entreprise ou à toute autre personne travaillant dans le cadre d'une mission pour le compte de l'entreprise, devra dans les mêmes conditions être signalé au Directeur du site EPR2 PENLY ainsi qu'au Directeur délégué sécurité et/ou leur représentant, soit par l'intéressé lui-même, soit par son hiérarchique ou par toute personne en ayant eu connaissance.

Le salarié victime de l'accident devra, si cet accident engendre un arrêt de travail, adresser sans délai, et au plus tard dans les 48 heures, l'arrêt de travail à la Médecine conseil ainsi qu'à son responsable hiérarchique qui en informera le service RH.

En cas de prolongation d'arrêt de travail, le salarié devra effectuer les mêmes démarches.

Le médecin conseil est seul habilité à diligenter un contrôle médical.

## 6. LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA SANTE ET A LA SECURITE

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute personne amenée à intervenir sur le site de EPR2 PENLY. Les dispositions du présent chapitre sont obligatoires et applicables à toute personne intervenant sur le site de Penly EPR2 : tous les salariés

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

statutaires ou non statutaires, stagiaires et intérimaires, et de façon générale, toute personne exécutant un travail dans l'établissement EPR2 PENLY ou amenée à pénétrer dans celui-ci.

## **6.1. DOCUMENTS ET REGISTRES MIS A DISPOSITION DES INTERVENANTS**

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, le présent paragraphe rappelle les principes généraux à observer en matière de santé et de sécurité.

Selon le code du travail, l'employeur fixe les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité et les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaissent compromises.

### **6.1.1. Consignes et prescriptions au personnel**

En vertu des décrets du 16 février 1982 relatif aux ouvrages de distribution d'énergie électrique et du 22 septembre 2010 relatif aux installations électriques, la norme NFC 18-510, les recueils d'instructions générales établis par l'UTE, ainsi que le Recueil de Prescriptions au Personnel (RPP [22]) pris sur la base de ces derniers, sont applicables de plein droit au sein du site EPR2 PENLY.

Chaque membre du personnel doit en conséquence avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées dans les locaux, qui sont signifiées dans le recueil de prescriptions au personnel qui lui a été remis par le correspondant sécurité et des recueils établis en déclinaison de la norme NFC 18-510 pour les salariés disposant d'une habilitation électrique.

Les consignes de sécurité, le Plan Général de Coordination (PGC [21]) et les dispositifs d'alerte (Plan d'Urgence Interne, Incendie, consignes d'évacuation) doivent être scrupuleusement respectés.

Conformément aux textes susvisés, le RPP [22] peut, en tant que de besoin, être complété par des instructions particulières de sécurité complémentaires. L'Instruction de référence ENM - PPPPPP - XX - 000 - NM - 0017809 est applicable et constitue un additif au règlement intérieur.

### **6.1.2. Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels**

Le Document Unique « évaluation des risques relatifs aux activités du Site EPR2 PENLY » définit la méthode d'évaluation des risques par catégorie d'emploi, à laquelle est associée une fiche de poste individuelle pour chaque salarié. Cette fiche d'exposition est remise au salarié par sa hiérarchie lors de l'entretien individuel annuel, la fiche d'évaluation préalable lui sera remise dès son arrivée sur le site EPR2 de Penly.

En fin d'année, un bilan des expositions à l'Amiante – PCD (y compris CMR) – Rayonnements ionisants, est établi conformément aux prescriptions de la ND 100 par le salarié et sa hiérarchie, et transmis au correspondant sécurité.

Il est consultable sur VEOL.



Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

### **6.1.3. Registres mis à disposition du personnel**

#### **Registre d'observations**

Un registre d'observations est mis à disposition de l'ensemble du personnel du site EPR2 PENLY et permet de consigner toute remarque relative à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail. Son contenu est abordé et traité lors de chaque CSSCT.

Le registre d'observation est situé au poste de garde. Les salariés peuvent également transmettre leurs observations par mail au COSEC (Correspondant Sécurité) et aux membres de la CSSCT. Elles seront ensuite découpées et collées dans le registre.

#### **Registre Droit d'Alerte Santé publique et environnement**

Conformément aux dispositions décrites au paragraphe 7, un registre spécial, pour consigner toute alerte en matière environnementale et de santé publique, est tenu par la mission Relations et Transformation sociale de la DRH de la DISC.

Il est consultable par l'ensemble du personnel du site EPR2 PENLY dans l'espace occupé par la mission Relations et transformation sociale, au 3<sup>ème</sup> étage du bâtiment ARC sur le site de CAP AMPERE à Saint Denis.

## **6.2. DISPOSITIONS LEGALES**

La Direction est responsable de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au sein de l'établissement.

Il lui incombe à ce titre de mettre en œuvre et de faire respecter toutes les dispositions législatives et réglementaires qui s'imposent à elle en raison de son activité et de son organisation.

Il lui appartient également de compléter et de mettre à jour l'information du personnel sous sa responsabilité en matière de santé et de sécurité applicable à l'accomplissement des travaux qu'il exécute et de contrôler le respect de ces consignes.

Toute personne faisant autorité sur sa zone a le devoir de refuser sur son lieu de travail ou sur un site toute personne ne respectant pas les consignes de sécurité ainsi que la réglementation du travail et/ou refusant de s'y conformer.

Les salariés doivent prendre connaissance des consignes de sécurité disponibles dans les locaux, respecter la signalisation d'accès et agir conformément à ces consignes, notamment s'agissant des 10 règles vitales précisées dans le Groupe (cf. ANNEXE 5).

Il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (article L 4122-1 du Code du travail). A ce titre, la démarche « Vigilance partagée » indique que chacun alerte un collègue qui mettrait sa propre sécurité ou celle d'autrui en danger.

Toute situation dangereuse susceptible d'affecter la sécurité des biens et/ou des personnes doit être signalée sans délai à la hiérarchie et/ou à l'astreinte qui apprécieront les mesures immédiates à adopter.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Si les conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des personnels apparaissent compromises, le Directeur du site EPR2 PENLY ou son représentant mettent en œuvre, suivant la gravité de la situation, les dispositions appropriées pour rétablir des conditions de travail sûres et sans risque pour la sécurité et la santé des salariés à l'intérieur de leurs champs d'activité par :

- l'appel à l'astreinte concernée,
- la mise en œuvre de l'Organisation de la gestion de crise.

Le mode d'alerte ainsi que les consignes des salariés concernés sont contenus dans la note traitant de l'Organisation de la gestion de crise (Document [25]) consultable au poste de garde.

### 6.2.1. Secours

Conformément à la réglementation du travail (Art R4227-27 et 4227-38), les responsables d'étages sont désignés pour tous les locaux tertiaires du site EPR2 PENLY.

En cas d'urgence - accident du travail, incendie, ou tout autre incident - il est nécessaire de contacter le Poste de Garde dans les plus brefs délais :

- Depuis les téléphones fixes situés sur le site ou dans les bâtiments tertiaires du site : composer le 18.

Le personnel est tenu de veiller à la conservation en bon état des dispositifs de sécurité mis à disposition, et doit signaler toute défaillance ou anomalie au Pôle sécurité pour remise en conformité.

L'accessibilité des matériels de secours doit rester permanente. Le personnel ne doit pas dégrader, déplacer ou entraver le fonctionnement des dispositifs ou matériels de sécurité (porte coupe-feu, détecteurs incendie, extincteurs, ...).

En cas d'incendie dans un bâtiment administratif, le personnel doit suivre les consignes des responsables d'étage, évacuer dans le calme et rejoindre le point de regroupement dédié.

En cas de déclenchement d'un Plan d'Urgence Interne (PUI) ou d'évacuation des bâtiments en cas d'incendie, le personnel est invité à se rendre immédiatement aux points de regroupement ad hoc.

Les consignes d'évacuation du site et des locaux de l'EPR2 PENLY, en cohérence avec le PUI du CNPE de Penly 1-2 font l'objet d'une décision commune locale (DCL 201).

### 6.2.2. Santé et surveillance médicale

#### 6.2.2.1. Infirmerie de site

Une infirmerie de site est mise en place pour l'ensemble des accédants aux sites. Elle est ouverte tous les jours du lundi au vendredi en fonction des horaires du chantier.  
Pour la contacter : 06.84.05.83.64.

Pour rappel, en cas d'urgence ou d'accident, il est nécessaire de contacter le poste de garde, selon les modalités précisées au § 6.2.1.

#### 6.2.2.2. Service de santé au travail – Examens médicaux

Pour les personnels EDF :



Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

- L'ensemble du personnel EDF attaché au site de Penly est tenu de se présenter aux convocations du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et de se soumettre aux visites et examens médicaux prévus par la réglementation relative à la Médecine du travail (articles R 4624-10 à 32 du Code du travail) pour déterminer, entre autres, l'aptitude médicale à son poste de travail et permettre au manager de délivrer les habilitations nécessaires.
- Le suivi médical des salariés EDF sur le site EPR2 PENLY est assuré par le Service de Santé au Travail du CNPE de Penly 1-2. Les consultations ont lieu au sein du service médical se situant sur le site du CNPE de Penly 1-2.

Pour les personnels d'entreprises partenaires industriels, le médecin du travail de chaque employeur a la responsabilité de délivrer les aptitudes médicales des personnels occupant ou postulant sur des emplois sur le site (il définit pour cela la fréquence et la nature des examens).

Certains emplois du site EPR2 PENLY comportent des exigences particulières et notamment ceux nécessitant une habilitation sûreté nucléaire SN (EDF) ou HN (partenaires industriels), la manipulation de machines ou de produits dangereux, la conduite de véhicules, ou tout autres exigences pouvant engager leur responsabilité sur des activités en lien avec la sûreté du réseau, la sécurité la radioprotection des personnes, la préservation du patrimoine industriel. Dans ce cadre, le Directeur du site EPR2 PENLY a la responsabilité de s'assurer du respect de ces principes avec l'aide du SPST.

### 6.3. ALCOOL ET STUPEFIANTS

Compte-tenu des conditions actuelles d'accès au site où tout intervenant, quel que soit le type de poste occupé, a potentiellement accès à l'ensemble des installations, et compte-tenu des risques induits par les activités et l'environnement d'un site de construction, l'ensemble des postes occupés par les personnels accédant au site EPR2 PENLY sont considérés comme des postes à risque (Cf ANNEXE 1).

Conformément aux exigences de sûreté et de sécurité des personnes, des biens et des installations et en référence à l'article R 4228-21 du Code du Travail et en application de la DI 120 « Alcool et Responsabilités », :

- L'introduction, la distribution et la consommation de boissons alcoolisées et/ou de produits stupéfiants sont strictement interdites dans tous les locaux et sur l'ensemble du site EPR2 PENLY, incluant notamment les bureaux et bâtiments tertiaires, les armoires, les vestiaires, les dépendances, les ateliers, les parkings du site, le restaurant d'entreprise, cantines et autres lieux de restauration mis à disposition du personnel intervenants sur le site EPR2 PENLY.
- Il est par ailleurs strictement interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement avec un taux d'alcoolémie supérieur au seuil légal du code de la route et/ou sous l'emprise de stupéfiants. Tout contrevenant à ces principes pourra faire l'objet d'une interdiction d'accès au site à titre préventif ou définitif.

Les témoins d'un comportement introduisant un doute sur l'état d'ébriété ou d'emprise de produits stupéfiants d'un salarié doivent prendre, dans la mesure de leurs moyens, les dispositions conservatoires immédiates nécessaires - vigilance partagée, assistance à

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

personne en danger, appel des secours, information du pôle Santé Sécurité, ... et en référer à leur hiérarchie. Le médecin du travail devra également en être informé dans les meilleurs délais.

Compte tenu des dangers induits par la consommation d'alcools et de stupéfiants sur un chantier, de manière de s'assurer du respect de ces interdictions générales et afin de garantir la sûreté des installations et de prévenir toute mise en danger des personnes, la Direction du site EPR2 PENLY met en œuvre les dispositions énoncées dans les paragraphes sur l'alcool (§ 6.3.1) et aux stupéfiants (§ 6.3.2).

### 6.3.1. Disposition sur la consommation d'alcool

Des contrôles sont mis en place à triple titre :

- Contrôle de la présence de boisson alcoolisée sur le site.
- Contrôle de l'alcoolémie d'un intervenant.
- Contrôles « sensibilisation » de dépistage de consommation d'alcool (soumis à accord du salarié testé).

#### 6.3.1.1. Contrôles aléatoires de dépistage de consommation d'alcool

La mise en œuvre d'une politique de prévention efficace justifie de veiller à ce que l'ensemble des personnes accédant au site, salariés et partenaires industriels, ne se trouvent pas sous l'emprise de boissons alcoolisées, pendant l'exécution de leur travail.

La Direction du Site EPR2 PENLY peut :

- Soumettre à un contrôle indirect, éthylotest, ...) de façon aléatoire, toute personne accédant et / ou présente sur le site, afin de s'assurer que cette dernière ne se trouve pas sous l'emprise de l'alcool.
- Procéder ou de faire procéder à un contrôle du contenu des vestiaires et armoires sur site. Ce contrôle est mis en œuvre en présence des intéressés et d'un tiers accepté par les parties.
- En toute hypothèse, les contrôles sont effectués dans le respect de la dignité et de l'intimité de la personne.

Les membres de la CSSCT sont informés des tests aléatoires le jour de leur organisation par la Direction.

Concernant les contrôles indirects aléatoires réalisés sur les personnes accédant et ou présente sur le site :

- La personne chargée de la réalisation du contrôle respecte scrupuleusement la notice d'utilisation rédigée par le fournisseur de l'éthylotest, s'assure que le test de dépistage se trouve en parfait état (validité et conservation) et veille à éviter toute circonstance susceptible d'en fausser le résultat, le test ne peut être réalisé qu'en présence d'au moins un témoin.
- Le test de dépistage ne peut être effectué qu'avec l'accord du salarié.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

- La personne chargée du contrôle doit préciser toutefois qu'en cas de refus, le contrevenant peut faire l'objet d'une interdiction d'accès au site à titre conservatoire. S'agissant des salariés EDF SA, ils pourront en outre faire l'objet de poursuites disciplinaires conformément aux dispositions du chapitre 13 du présent règlement intérieur.
- Dans l'hypothèse où le contrôle fait apparaître un taux d'alcoolémie supérieur ou égal au seuil du code de la route, de nature à remettre en cause la sécurité des personnes, la Direction du site EPR2 PENLY peut décider à titre conservatoire d'interdire l'accès au site à la personne concernée le temps nécessaire. S'agissant des salariés EDF SA, le non-respect de ces règles fera l'objet d'un entretien managérial et pourra donner lieu à une sanction disciplinaire telle que prévue au chapitre 13 du présent règlement intérieur.
- La personne contrôlée par alcootest a la possibilité d'en contester les résultats par une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur, et d'exiger la présence d'un tiers lors du contrôle.

#### **6.3.1.2. Contrôle d'alcoolémie sur présomption d'imprégnation alcoolique au-delà du seuil prévu par le code de la route**

La Direction du site EPR2 PENLY peut décider de soumettre à un contrôle indirect (éthylotest, ...) toute personne pour laquelle il existe une présomption de taux d'alcoolémie supérieur au seuil autorisé par le code de la route et pouvant porter atteinte à sa sécurité, à celle de tiers, ou à la sécurité des biens.

Ces contrôles sont effectués selon les modalités et garanties définies au paragraphe ci-dessus.

Dans l'hypothèse où le contrôle fait apparaître un taux d'alcoolémie supérieur ou égal au seuil du code de la route, ou dans l'hypothèse où la personne refuse de se soumettre au contrôle, la Direction du site EPR2 PENLY prend les mesures conservatoires qui s'imposent, incluant la mise en sécurité du salarié vis-à-vis du poste de travail, l'orientation du salarié vers l'infirmerie de l'établissement. En cas de confirmation de consommation d'alcool au-delà du seuil prévu par le code de la route, la personne concernée peut faire l'objet d'une interdiction d'accès au site à titre préventif.

S'agissant des salariés EDF SA, le non-respect de ces règles fera l'objet d'un entretien managérial et pourra donner lieu à une sanction disciplinaire telle que prévue au chapitre 13 du présent règlement intérieur.

La personne contrôlée par alcootest a la possibilité d'en contester les résultats par une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur, et d'exiger la présence d'un tiers lors du contrôle.

#### **6.3.1.3. Contrôles « sensibilisation » de dépistage de consommation d'alcool, soumis à accord du salarié testé**

Dans le cadre de sa démarche générale de prévention, la Direction du site EPR2 PENLY peut organiser des tests d'alcoolémie aléatoires sur des salariés volontaires.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Ces tests d'alcoolémie s'effectuent avec l'accord du salarié.

Ces tests sont réalisés en faisant appel à des équipes médicales spécialisées, selon des modalités garantissant la qualité du test ainsi que l'anonymat des personnes testées.

Dans l'hypothèse d'un contrôle aléatoire positif, les professionnels de santé adressent des recommandations à la personne testée positive.

L'identité des personnes positives n'est pas transmise à la direction du site EPR2 PENLY ; seul un bilan statistique est communiqué à la direction dans le cadre de sa démarche de prévention.

### 6.3.2. Dispositions sur l'usage de stupéfiants

Il est interdit de posséder, d'introduire et de consommer des produits stupéfiants ou de travailler sous l'emprise de stupéfiant.

Pour des raisons de sécurité des personnes et des biens et de sûreté nucléaire, afin de s'assurer que les intervenants accédant et ou présents sur le site ne se trouvent pas sous l'emprise de produits stupéfiants, des contrôles sont mis en place :

- Contrôles de la présence de produits stupéfiants sur l'ensemble de l'établissement y compris les locaux des partenaires industriels.
- Contrôles visant à garantir que les intervenants n'accèdent pas sur le site sous l'influence de produits stupéfiants.
- Contrôles sur présomption de consommation de produits stupéfiants.
- Contrôles de « sensibilisation » de dépistage de produits stupéfiants (soumis à accord du salarié testé).
- En toute hypothèse, les contrôles sont effectués dans le respect de la dignité et de l'intimité de la personne.

#### 6.3.2.1. Contrôles aléatoires de dépistage de consommation de produits stupéfiants

La mise en œuvre d'une politique de prévention efficace justifie de veiller à ce que l'ensemble des personnes accédant et/ ou présentes sur le site, salariés et partenaires industriels, ne se trouvent pas sous l'emprise de produits stupéfiants, pendant l'exécution de leur travail.

La Direction du Site EPR2 PENLY peut :

- Soumettre, de façon aléatoire à un test salivaire réalisé par une société spécialisée mandatée par la Direction du site EPR2 PENLY, ou par les salariés de la Protection de Site, formés à cet effet et tenus à une obligation de confidentialité dans l'exercice de leurs missions, toute personne accédant sur le site et susceptible de se rendre sur les installations. Les membres de la CSSCT seront informés des tests aléatoires le jour de leur organisation par la Direction.
- Procéder ou de faire procéder à un contrôle du contenu des vestiaires et armoires sur site. Ce contrôle est mis en œuvre après information des intéressés ; il a lieu en

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

présence des intéressés et d'un tiers accepté par les parties. En cas d'absence des intéressés le jour du contrôle il a lieu en présence de 2 témoins. L'organisation et la périodicité de ces contrôles doivent respecter les termes de l'article L1321-3 du code du travail.

Concernant les tests salivaires aléatoires, les règles suivantes sont respectées lors de la mise en œuvre du contrôle, de manière à garantir la fiabilité et l'intégrité du test salivaire, de ses modalités de réalisation ainsi que de ses résultats et le respect de la dignité des personnes et les droits de la défense.

La personne chargée de la réalisation du contrôle respecte scrupuleusement la notice d'utilisation rédigée par le fournisseur du test salivaire, s'assure que le test de dépistage se trouve en parfait état (validité et conservation), informe le salarié de son droit à une contre-expertise et veille à éviter toute circonstance susceptible d'en fausser le résultat.

Avant d'être soumis au test salivaire de détection de substances stupéfiants, la personne concernée est préalablement informée que :

- Le test de dépistage ne peut être effectué qu'avec son accord, la personne chargée du contrôle doit préciser les éventuelles conséquences du refus de se soumettre à ce test, incluant l'interdiction potentielle d'accès au site à titre conservatoire. S'agissant des salariés EDF SA, ils peuvent en outre faire l'objet de poursuites disciplinaires conformément aux dispositions du Chapitre 13 du présent règlement intérieur.
- Le test ne peut être réalisé qu'en présence d'au moins un témoin.
- La personne soumise au contrôle a la faculté de demander une contre-expertise médicale qui devra être effectuée dans les plus brefs délais auprès d'un laboratoire indépendant agréé. Cette contre-expertise est à la charge de l'employeur.

Dans l'hypothèse d'un contrôle positif, la personne concernée peut faire l'objet d'une interdiction d'accès au site à titre préventif. S'agissant des salariés EDF SA, le non-respect de ces règles fera l'objet d'un entretien managérial et pourra donner lieu à une sanction disciplinaire, telle que prévue au chapitre 13 du présent règlement intérieur. Dans tous les cas, un accompagnement social et médical est proposé en concertation avec le médecin du travail et l'assistant social.

Les modalités du contrôle ainsi que le résultat du test sont consignés dans le respect des règles relatives au secret professionnel par la personne en charge du contrôle, et remis confidentiellement à la Direction du Site EPR2 PENLY.

Les membres de la CSSCT sont informés des tests aléatoires le jour de leur organisation par la Direction.

### 6.3.2.2. Contrôles sur présomption de consommation de produits stupéfiants

La Direction du Site EPR2 PENLY peut décider de soumettre à un contrôle indirect (test salivaire, ...) toute personne dont le comportement laisse présumer une consommation de produits stupéfiants, pouvant ainsi porter atteinte à sa sécurité, à celle de tiers, ou à la sécurité des biens.

Ces contrôles sont effectués selon les modalités et garanties définies au paragraphe ci-dessus.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Dans l'hypothèse d'un contrôle positif, dans ces circonstances, ou dans l'hypothèse où la personne refuse de se soumettre au contrôle, la Direction du site EPR2 PENLY prend les mesures conservatoires qui s'imposent, incluant la mise en sécurité du salarié vis-à-vis du poste de travail, l'orientation du salarié vers l'infirmerie de l'établissement. En cas de confirmation de consommation de produits stupéfiants, la personne concernée pourra faire l'objet d'une interdiction d'accès au site à titre préventif.

S'agissant des salariés EDF SA, le non-respect de ces règles fera l'objet d'un entretien managérial et pourra donner lieu à une sanction disciplinaire telle que prévue au chapitre 13 du présent règlement intérieur.

La personne contrôlée par test salivaire a la possibilité d'en contester les résultats par une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur, et d'exiger la présence d'un tiers lors du contrôle.

### **6.3.2.3. Contrôles de « sensibilisation » de dépistage de consommation de produits stupéfiants, soumis à accord du salarié testé**

Dans le cadre de sa démarche générale de prévention, la Direction du site EPR2 PENLY peut organiser des tests salivaires aléatoires sur des salariés volontaires.

Ces tests salivaires s'effectuent avec l'accord du salarié et réalisés en faisant appel à des équipes médicales spécialisées, selon des modalités garantissant la qualité du test ainsi que l'anonymat des personnes testées.

Dans l'hypothèse d'un contrôle aléatoire positif, les professionnels de santé adressent des recommandations à la personne testée positive.

L'identité des personnes positives n'est pas transmise à la direction du site EPR2 PENLY ; seul un bilan statistique est communiqué à la direction dans le cadre de sa démarche de prévention.

## **6.4. TABAGISME ET CIGARETTES ELECTRONIQUES**

Il est strictement interdit de fumer sur le site - incluant l'intérieur et l'extérieur des locaux, ainsi que les voies de circulation et leurs annexes - hormis sur les emplacements identifiés à cet usage ou dans les espaces aménagés et réservés aux fumeurs. Cette interdiction concerne, dans les mêmes conditions, l'usage de la cigarette électronique ou autre dispositif de vapotage (le vapotage est de facto interdit sur les voies de circulation).

Par ailleurs, les mégots de cigarettes devront être éteints et déposés dans les cendriers prévus à cet effet sous réserve de sanctions par la direction du site.

Au regard du risque incendie et du retour d'expérience associé, il est formellement interdit de recharger sur le site, sans la surveillance permanente du propriétaire, tout dispositif de vapotage ou de cigarette électronique.



Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## **6.5. USAGES DES VEHICULES ET DEPLACEMENTS**

### **6.5.1. Dispositions générales**

Pour garantir la sécurité de tous lors des déplacements au sein du site, il est impératif d'emprunter les navettes et les passages piétons désignés entre deux zones desservies par un arrêt.

Dans le cadre d'un déplacement avec un véhicule sur le site, les règles du code de la route doivent être respectées par chaque salarié, quel que soit son employeur (EDF, partenaires industriels, intérim, ...) dans l'exercice de son emploi et s'appliquent naturellement dans l'enceinte de l'établissement, y compris sur ses parkings.

Dans l'enceinte du site, les engins de chantier sont prioritaires à tout véhicule et aux piétons.

Comme sur tout site industriel, de nombreux véhicules circulent dans l'enceinte de l'établissement, c'est pourquoi les piétons doivent être vigilants et utiliser scrupuleusement les passages et cheminements piétons dûment indiqués au sol.

Il n'est pas autorisé de circuler dans l'enceinte du site avec un véhicule deux roues, motorisé ou non, une trottinette, électrique ou non, ou tout autre engin s'y apparentant (roller, skateboard, ...) à l'exclusion du trajet domicile – travail pour l'usage des 2 roues jusqu'au parking.

### **6.5.2. Stationnement**

Les véhicules de l'entreprise doivent stationner aux emplacements prévus à cet effet, faisant l'objet d'un marquage au sol, en marche arrière.

Une tolérance est accordée pour les seuls véhicules électriques (100 %) ou hybrides nécessitant de se garer en marche avant pour se recharger, en fonction de l'emplacement des bornes.

Les places de parking affectées aux visiteurs particuliers et aux personnes handicapées, ainsi que celles dotées de bornes d'alimentation spécifiques, sont exclusivement réservées à l'usage qui leur est destiné.

Les personnes venant à vélo doivent stationner celui-ci dans les zones réservées à cet effet.

### **6.5.3. Déplacements professionnels (EDF)**

Conformément à politique déplacement du groupe EDF et à la politique déplacement du Projet EPR2, l'utilisation des transports collectifs doit être privilégiée pour les déplacements professionnels.

Les déplacements professionnels (stages, missions, ...) en deux roues sont exclus.

L'utilisation d'un véhicule de service ou de location, soumise à autorisation formelle de la hiérarchie, peut être envisagée lorsqu'une liaison en transport en commun se révèle significativement moins efficace (durée du trajet supérieure de moitié, plus de 3 correspondances). Le co-voiturage est alors privilégié. La hiérarchie appréciera alors la nécessité de l'utilisation du véhicule.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Tout salarié dont les attributions comportent l'utilisation d'un véhicule de l'entreprise devra respecter les conditions prévues dans le cadre de la politique en vigueur.

Un véhicule de service ne saurait en aucun cas être considéré comme attaché à titre définitif et exclusif à un salarié ou à un emploi.

L'utilisation d'un véhicule de service pendant toute période de suspension du contrat de travail (ex : grève, congé sabbatique, congé création d'entreprise) est interdite.

A titre très exceptionnel, il est également possible d'utiliser son véhicule personnel à condition d'avoir établi un ordre de mission et obtenu une autorisation formelle de la hiérarchie. Dans les cas où un véhicule personnel serait utilisé sans ordre de mission ni accord préalable, les frais engagés (carburant, péages, parking, ...) ne seraient pas remboursés.

## 6.6. MATERIEL DE SECURITE ET DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE L'INCENDIE

Le personnel ne doit pas dégrader ou déplacer les dispositifs ou matériels de sécurité (portes coupe-feu, détecteurs d'incendie, extincteurs, ...), ni entraver leur fonctionnement.

Le personnel veille également à la conservation des dispositifs ou matériels de sécurité mis à sa disposition. Toute personne ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations ou le fonctionnement du matériel de sécurité en informe les services concernés sans délai.

Le personnel veille au libre accès aux moyens et matériels de lutte contre l'incendie et aux issues de secours.

Seules les personnes habilitées peuvent intervenir sur les installations.

L'habilitation est la reconnaissance, par l'employeur, de la capacité d'une personne placée sous son autorité à accomplir en sécurité, sur des ouvrages donnés et pendant une période définie, des opérations présentant des risques professionnels pour lui-même et pour son environnement. L'habilitation n'est pas directement liée à la qualification professionnelle, elle est matérialisée par un titre individuel délivré et signé par l'employeur et l'habilité.

Le personnel doit connaître et respecter les consignes de sécurité en cas d'incendie. Ces consignes sont affichées à chaque étage des différents locaux de l'établissement dans le respect de la réglementation et des normes en vigueur. Toute personne est tenue d'en prendre connaissance et de participer aux exercices d'évacuation lorsqu'ils sont organisés.

Toute personne est également tenue de participer aux formations du domaine incendie et aux réunions de sensibilisation aux risques d'incendie organisées sur le site.

De manière générale, en cas d'incendie ou d'ordre d'évacuation des locaux, chacun se conformera aux directives qui seront données par les responsables désignés : les consignes applicables en cas de péril ou d'incendie doivent être strictement respectées.



Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## 6.7. UTILISATION DES MACHINES ET DE MATERIEL ELECTRIQUE

Il est interdit de :

- Modifier les installations électriques.
- Utiliser des matériels de raccordement autres que ceux fournis par la logistique du site.

Chaque salarié doit signaler immédiatement à la hiérarchie tout arrêt ou incident dans le fonctionnement d'engins, d'appareils, de machines ou d'installations de toute nature, ainsi que toute défaillance risquant de compromettre la sécurité.

Par ailleurs, conformément à l'article R 4544-9 du code du travail, il est rappelé que toutes les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ne peuvent être effectuées que par du personnel dûment habilité.

En vertu du Décret n° 2010-1118 du 20 septembre 2010 relatif aux opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage, la norme NF C 18510/A1 « opérations sur les ouvrages et installations électriques et dans un environnement électrique - prévention du risque électrique », le recueil d'instructions générales établi par l'UTE en déclinaison de la norme ainsi que le recueil de prescriptions aux personnels sont applicables de plein droit au sein du site de EPR2 PENLY.

Les déplacements de véhicules ou autres moyens mobiles (véhicules de travaux ou de manutention) dans l'enceinte du site et de ses annexes doivent être effectués avec précaution, par des personnels qualifiés et autorisés, à vitesse réduite et en respectant les règles établies sur le site.

Le salarié ne peut pas, en dehors de sa mission normale, procéder à une réparation ou à un démontage des engins, appareils, machines ou installations de toute nature sans autorisation à l'exception des cas de crevaison sur les véhicules légers.

## 6.8. UTILISATION DES PRODUITS

A partir des Fiches Locales d'Utilisation (FLU) et/ou des fiches de données de sécurité qui lui ont été remis par sa hiérarchie, tout salarié doit :

- Utiliser exclusivement des produits identifiés et autorisés.
- Respecter les règles d'utilisation et de stockage des produits.
- Porter les équipements de protection individuelle exigés.
- Ne pas boire, manger ni fumer dans un local contenant des produits dangereux.
- Respecter les prescriptions de traitement des déchets correspondants.
- Signaler immédiatement à sa hiérarchie et à la Médecine du travail tout contact accidentel avec un produit dangereux.
- Respecter l'environnement et éliminer les produits dans les filières adaptées.
- En cas d'urgence, alerter les secours.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## 6.9. TRAVAUX DANS LES LOCAUX

Toute intervention d'une entreprise extérieure exerçant des activités sur les installations des locaux se fait dans le cadre du Décret n° 92-158 du février 1992 avec établissement avant le début des travaux d'un plan de prévention (PdP) ou dans le cadre du Décret n° 94-1159 du 26 décembre 1994 avec établissement, avant le début des travaux, d'un plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS).

## 6.10. ARMES ET EXPLOSIFS

L'introduction d'armes et de leurs munitions (catégories A, B, C et D) et d'explosifs ou de tout autre dispositif ou substance présentant un danger pour la sécurité des personnes et des installations est formellement interdite à l'intérieur de l'enceinte de l'établissement (sauf autorisation spécifique donnée par la Direction du EPR2 PENLY).

Afin de préserver la sécurité des personnes et des installations, des contrôles pourront être opérés à l'entrée du site ou dans l'enceinte du site, par les personnels habilités pour s'assurer du respect de la présente disposition. Des dispositifs adaptés pourront être utilisés pour détecter la présence d'objets dangereux prohibés.

Seules les forces de l'ordre et de sécurité en service sont autorisées à pénétrer sur le site avec leurs armes de service.

## 6.11. VIDEO SURVEILLANCE

Dans le but de protéger et d'assurer la sécurité et la protection tant des personnes que des biens, un système de vidéo surveillance est mis en place, et pourra être complété après information des salariés et consultation préalable des membres du CSE.

Les caméras sont installées en tant que besoins sur le site, y compris dans les locaux industriels, de manière ponctuelle ou permanente. Ces matériels font l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL.

## 7. EXERCICE DU DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

### 7.1. DANGER GRAVE ET IMMINENT

Les articles L4131-1 et suivants du Code du travail relatifs au danger grave et imminent précisent que tout salarié, ayant un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail ou une défectuosité des systèmes de protection présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé physique ou mentale, peut se retirer de son poste, à condition de ne pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour la vie ou la santé physique ou mentale d'autrui. Le danger peut être individuel ou collectif.

Dans ce cas, il doit en informer immédiatement sa hiérarchie conformément aux dispositions du Code du travail. Conformément à l'article L4131-3, aucune sanction ne pourra être prise, aucune retenue de salaire effectuée à l'encontre des salariés qui avaient un motif raisonnable pour se retirer de leur poste de travail.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Dans le même temps, il peut informer ou faire informer un membre du CSE IPNN, lequel est habilité à mettre éventuellement en œuvre la procédure de droit d'alerte danger grave imminent.

Le registre de signalement d'un danger grave et imminent de la Direction Projet & Construction est tenu par la DRH DPC.

## 7.2. SANTE PUBLIQUE ET ENVIRONNEMENT

Les articles L4133-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'alerte en matière environnementale et de santé publique précisent que tout salarié qui estime de bonne foi que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, en alerte immédiatement son manager hiérarchique (employeur).

L'employeur informe le salarié qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Un membre du CSE IPNN dès lors qu'il constate, par lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié, un risque grave pour la santé publique ou l'environnement peut également déclencher l'alerte. Le président du CSE IPNN est informé sans délai.

Le registre de signalement des alertes en matière de santé publique et d'environnement est tenu par la Mission Relations et Transformation sociale de la DRH de la DISC (cf § 6.1.3). Il permet de consigner par écrit cette alerte.

Conformément à l'article L4133-5 du Code du travail, le salarié qui lance une alerte en matière environnementale et de santé publique bénéficie de la protection prévue à l'article L1132-3-3 du Code du travail.

## 8. MOYENS DE COMMUNICATION

### 8.1. DISPOSITIONS GENERALES

Les communications par téléphone portable (ex : SFR, Orange, Bouygues, ...) sont autorisées sur le site avec des restrictions pour limiter les risques d'accidents :

- L'usage des téléphones portables y compris avec un kit main libre est interdit lors d'un déplacement à pied sur le site (consultation du téléphone à l'arrêt exclusivement).
- L'usage du téléphone portable sur une zone de chantier est interdit sauf personnes autorisées par la direction de chantier ou ces délégataires.
- L'usage du téléphone professionnel, à des fins privées, est toléré dans des limites raisonnables liées aux nécessités de la vie courante et familiale.
- L'usage des téléphones est interdit dans certains locaux à risques (Atmosphère explosive, locaux contenant du matériel de contrôle commande, ...). Conformément au code de la route, il est également interdit au volant de tous types de véhicules mis à disposition sur le site.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Dans le cas de déclenchement d'une alerte nécessitant l'évacuation des bâtiments, l'utilisation des téléphones portables est interdite.

L'appel des secours doit être réaliser uniquement d'un poste fixe.

## **8.2. REGLES GENERALES RELATIVES A LA COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE**

Tout support de communication destiné à un usage interne comme externe doit être validé par le Responsable communication du Projet, qui se portera garant du respect des recommandations EDF relatives notamment à la confidentialité, à l'absence d'atteinte à l'image et à la réputation, au respect du droit à la propriété intellectuelle et du droit des marques, à la protection du patrimoine matériel et immatériel.

Par conséquent, tout intervenant est tenu de contacter le pôle communication pour toute présentation du projet à l'extérieur du site et pour toute sollicitation de la presse.

## **8.3. PRISES DE VUES**

Il est strictement interdit de réaliser des films ou quelques prises de vues que ce soit sur le site sans l'autorisation du Directeur du Site EPR2 PENLY ou de son délégué.

Les prises de vues professionnelles réalisées sur le périmètre d'application de ce règlement intérieur doivent être réalisées dans le cadre de l'activité professionnelle et utilisées uniquement à cette fin. Elles sont destinées à des fins de suivi de travaux uniquement et ne doivent pas être diffusées à l'externe (internet) ou à l'interne (intranet) sans l'accord de la cellule COM.

Les prises de vues de la centrale en exploitation, de la clôture et du mur de séparation entre la centrale et le chantier, du ou des postes d'accès sont interdites.

Les prises de vues sont soumises à une obligation de confidentialité et doivent être gérées avec le même niveau de confidentialité que le dossier pour lequel elles sont réalisées (public, restreinte ou confidentiel).

Conformément à la charte d'utilisation des ressources informatiques et des télécommunications du Groupe EDF (disponible sous l'intranet de l'entreprise et en ANNEXE 3 au présent règlement intérieur), la prise de photo ou de vidéo devra se faire avec l'accord des salariés visibles et sans porter atteinte à l'intégrité des biens et personnes.

## **9. PROTECTION CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL, LE HARCELEMENT MORAL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES**

Les dispositions en matière de lutte contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et agissements sexistes s'appliquent dans l'établissement.

A titre indicatif, les dispositions du code du travail applicables à la date d'entrée en vigueur du présent règlement sont listées en ANNEXE 2 et pourront faire l'objet d'adaptation en fonction de l'évolution de la législation.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

Selon l'Arrêté du 23 juillet 2010 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Tout salarié a le devoir de signaler de tels agissements auprès de :

- son management,
- son responsable des ressources humaines,
- la médecine du travail ou l'infirmerie de site,
- des membres du CSE et de la CSSCT,
- des représentants syndicaux et / ou des représentants de proximité,
- le référent lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE IPNN (cf. affichage légal),
- le correspondant éthique et conformité EPR2, le RRH ou le Directeur du Site EPR2 PENLY, en utilisant le dispositif de signalement du groupe EDF via la plateforme sécurisée BKMS@ (cf. affichage légal).

Le salarié victime d'actes constitutifs de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou de violence au travail informe par écrit l'employeur des éléments suivants :

1. La description précise des faits dont le salarié estime être la victime ;
2. Leurs dates ;
3. L'identité de la ou des personnes qui seraient impliquées dans ces faits ;
4. L'éventuel dépôt d'une plainte.

Dès réception de ce courrier, en fonction des éléments recueillis, l'employeur prendra les dispositions adéquates.

Tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires (voir chapitre 13).

## 10. PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION LIEE A LA DIVERSITE

L'article L1132-1 du Code du travail indique qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé [notamment les salariés en mi-temps thérapeutique] ou de son handicap.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

En outre, des sanctions disciplinaires et des sanctions pénales sont prévues pour les personnes auteurs de discrimination.

Le salarié victime d'actes constitutifs de discrimination au travail informe par écrit l'employeur des éléments suivants :

1. La description précise des faits dont le salarié estime être la victime ;
2. Leurs dates ;
3. L'identité de la ou des personnes qui seraient impliquées dans ces faits ;
4. L'éventuel dépôt d'une plainte.

Dès réception de ce courrier, en fonction des éléments recueillis, l'employeur prendra les dispositions adéquates.

## 11. DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Les lanceurs d'alerte bénéficient de la protection prévue au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, ainsi que par la loi dite « Wasserman » n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Un dispositif interne d'alerte éthique, conformité et devoir de vigilance groupe est mis en place au sein d'EDF, il s'applique dans l'établissement.

Il est consultable sur l'intranet de l'entreprise. [Agir dans le respect de nos règles éthique et conformité - lien lanceur alerte :](https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo)  
<https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo>

## 12. ETHIQUE ET CONFORMITE

Le Code de conduite éthique et conformité d'EDF SA est le document de référence en matière de prévention de la corruption, de lutte contre la fraude et du trafic d'influence. Tout salarié a une obligation d'intégrité et se doit de connaître et respecter ce code de conduite éthique et conformité groupe, qui fait partie intégrante du présent règlement intérieur et est disponible sur l'intranet de l'entreprise (<https://www.myelectricnetwork.fr>).

## 13. DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE ET AUX DROITS DE LA DEFENSE

Conformément aux dispositions légales, l'employeur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Le non-respect des règles figurant dans le présent Règlement Intérieur fera l'objet d'un entretien managérial et pourra donner lieu à une sanction disciplinaire rappelées ci-après.

Le Règlement Intérieur rappelle les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

### 13.1. DISCIPLINE

Pour les salariés statutaires, l'article 6 du Statut national du personnel des IEG et la circulaire Pers 846 constituent les textes de référence en la matière.

Pour les salariés EDF non statutaires, le droit commun s'applique. Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

Au regard des faits et des circonstances, la sanction sera prise sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- Avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention du salarié ;
- Blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- Mise à pied disciplinaire d'une durée maximale d'un mois : suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération ;
- Rétrogradation : affectation à une fonction ou à un poste différent et de niveau inférieur ;
- Licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié.

Sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence du salarié dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération, toute sanction sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L 1332-1 à L 1332-3 du Code du travail.

### 13.2. DROITS DE LA DEFENSE

Aucune sanction disciplinaire ne peut être infligée à un salarié sans que soient respectées les garanties de procédure prévues par les articles L1332-1 à L1332-3 du code du travail.

### 13.3. PERSONNEL D'ENTREPRISES EXTERIEURES

Tout intervenant sur le Site EPR2 PENLY doit se conformer au présent règlement et pourra faire l'objet d'un retrait immédiat d'autorisation d'accès au site en cas d'infraction, de manière temporaire ou permanente, sur décision du Directeur du Site EPR2 PENLY ou de ses délégués (RCDO, RCD1).

S'agissant des personnels extérieurs à EDF (partenaires industriels, intérimaires, ...), la procédure disciplinaire et les sanctions relèvent du règlement intérieur et des seules prérogatives de leur entreprise d'origine.



Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

### 13.4. CULTURE JUSTE – AIDE AU TRAITEMENT MANAGERIAL

En fonction de la nature, du contexte et de la gravité de l'écart – notamment son caractère répété ou non - le Site EPR2 PENLY applique, dans une démarche de « culture juste », un processus de traitement managérial progressif, échelonné sur 4 niveaux de réponse, tel qu'énoncés ci-dessous. Chaque niveau de traitement peut être appliqué immédiatement selon la nature des faits.

- 1<sup>er</sup> niveau : Mise en garde et sensibilisation  
Ce rappel est fait par le hiérarchique de l'entreprise d'appartenance. Il est formalisé.
- 2<sup>ème</sup> niveau : Rappel à la règle et action à vertu pédagogique (formation)  
Le rappel à la règle est réalisé sous la forme d'un entretien managérial réalisé par le hiérarchique (N+1 ou au-delà) de l'entreprise d'appartenance du salarié (EDF ou Prestataire).  
Ce rappel fait l'objet d'un compte-rendu tracé et communiqué au salarié concerné (EDF ou Prestataire).
- 3<sup>ème</sup> niveau : Exclusion temporaire de l'intervenant et action à vertu pédagogique (formation)  
Les éléments sont formalisés lors d'un entretien entre l'intervenant concerné, sa hiérarchie, les parties prenantes éventuellement associées et la Direction de site.
- 4<sup>ème</sup> niveau : Exclusion définitive de l'intervenant et exclusion temporaire de son manager  
Les éléments sont formalisés lors d'un entretien entre l'intervenant, sa hiérarchie, les parties prenantes concernées et la Direction de site.

Un guide pratique sera intégré dans le PGC de manière à accompagner les grands principes de mise en œuvre, aider le pesage des écarts liés aux règles de sécurité élémentaires applicables sur le Site EPR2 PENLY, afin de déterminer le niveau de réponse approprié.

Pour les salariés EDF, le processus disciplinaire rappelé au § 13 est appliqué en tenant compte des éléments précédents.

Pour les prestataires, en complément des éléments ci-dessus, les faits sont également pris en compte dans l'évaluation de la prestation.



Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## **14. PUBLICITE, ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU REGLEMENT**

### **14.1. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent règlement entrera en vigueur un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité rappelées ci-dessous, au 29/12/2024.

Conformément aux dispositions du Code du travail, il est soumis à la consultation des représentants du personnel, communiqué à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis recueilli lors de la consultation du CSE, déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Dieppe, porté à la connaissance des personnes ayant accès au lieu de travail et aux locaux du Site EPR2 PENLY.

Le présent règlement intérieur entrera en vigueur un mois après son dépôt.

En outre, ce document est consultable par chaque salarié concerné sur l'intranet VEOL dans la communauté EPR2 accessible à tous les salariés. Il est transmis à chaque salarié des entreprises prestataires lors de l'établissement du plan de prévention.

### **14.2. MODIFICATIONS ULTERIEURS**

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce règlement serait, conformément au Code du travail, soumis à la même procédure étant entendu que toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables à l'entreprise, du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## **ANNEXE 1 : DEFINITION DES POSTES A RISQUE DU SITE EPR2 PENLY**

L'ensemble des postes occupés par les personnels accédant au site EPR2 PENLY sont considérés comme des postes à risque, compte-tenu :

- des conditions actuelles d'accès au site où tout intervenant, quel que soit le type de poste occupé, a potentiellement accès à l'ensemble des installations,
- des risques induits par les activités et l'environnement d'un site de construction,

Dans ce contexte, chaque intervenant est susceptible dans le cadre de ses fonctions d'exposer les personnes ou les biens à un danger.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## **ANNEXE 2 : TEXTES RELATIFS AU HARCELEMENT SEXUEL, AU HARCELEMENT MORAL ET AUX AGISSEMENTS SEXISTES**

### **Pour le harcèlement sexuel**

Selon l'article L1153-1 du Code du travail, « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Selon l'article L1153-2 du Code du travail, « aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

L'article L1153-3 du Code du travail prévoit qu'« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

L'article L1153-4 du Code du travail dispose que « toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit ».

L'article L1153-6 du Code du travail énonce, enfin, qu'est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements de harcèlement sexuel.

### **Pour le harcèlement moral**

Selon l'article L1152-1 du Code du travail, « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Selon l'article L1152-2 du même Code, « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ».

Selon l'article L1152-3, toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Enfin, selon l'article L1152-5 du Code du travail, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## **ANNEXE 2 (suite) : RELATIFS AU HARCELEMENT SEXUEL, AU HARCELEMENT MORAL ET AUX AGISSEMENTS SEXISTES**

### **Pour les agissements sexistes**

Selon l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## **ANNEXE 3 : « CHARTE D'UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIQUES ET DES TELECOMMUNICATIONS »**

### Additif aux Règlements Intérieurs des établissements

Au regard du rôle incontournable qu'exercent aujourd'hui les ressources informatiques et les télécommunications dans le fonctionnement d'EDF SA, ci-après l'Entreprise, la sécurité et la fiabilité de ces ressources doivent être une préoccupation majeure et permanente des utilisateurs et des entités de l'Entreprise.

Afin que chacun puisse tirer le meilleur parti de ces technologies tout en veillant à leur bon fonctionnement, il est nécessaire de définir un juste équilibre entre l'utilisation de ces ressources et la protection des intérêts de l'Entreprise.

L'objet de la présente Charte est d'informer les utilisateurs des modalités d'utilisation et de contrôle des ressources informatiques et des télécommunications de l'Entreprise.

Elle précise à cet égard :

- L'ensemble des règles générales que chaque utilisateur doit respecter dans l'utilisation des ressources mises à sa disposition, de façon à assurer leur bon fonctionnement, leur sécurité et la protection des intérêts de l'Entreprise.
- Les modalités des contrôles qui sont ou peuvent être effectués, dans le contexte de l'utilisation de ces ressources informatiques et télécommunications, afin que chaque utilisateur en soit informé.

Cette charte est consultable sur Vivre EDF Online VEOL.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## ANNEXE 3 (suite) : « CHARTE D'UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIQUES ET DES TELECOMMUNICATIONS »



Date : 12/05/2017

### « Charte d'utilisation des ressources informatiques et des télécommunications » - additif aux Règlements Intérieurs des établissements

#### Préambule

Au regard du rôle incontournable qu'exercent aujourd'hui les ressources informatiques et les télécommunications dans le fonctionnement d'EDF SA, ci-après l'Entreprise, la sécurité et la fiabilité de ces ressources doivent être une préoccupation majeure et permanente des utilisateurs et des entités de l'Entreprise.

Afin que chacun puisse tirer le meilleur parti de ces technologies tout en veillant à leur bon fonctionnement, il est nécessaire de définir un juste équilibre entre l'utilisation de ces ressources et la protection des intérêts de l'Entreprise.

#### 1. Objet

L'objet de la présente Charte est d'informer les utilisateurs des modalités d'utilisation et de contrôle des ressources informatiques et des télécommunications de l'Entreprise.

Elle précise à cet égard :

- L'ensemble des règles générales que chaque utilisateur doit respecter dans l'utilisation des ressources mises à sa disposition, de façon à assurer leur bon fonctionnement, leur sécurité et la protection des intérêts de l'Entreprise,
- Les modalités des contrôles qui sont ou peuvent être effectués, dans le contexte de l'utilisation de ces ressources informatiques et télécommunications, afin que chaque utilisateur en soit informé.

#### 1.1. Champ d'application

La Charte s'applique à l'ensemble des utilisateurs ayant accès aux ressources informatiques et aux télécommunications de l'Entreprise.

Il est rappelé que les conditions d'accès et d'utilisation des ressources IT par les organisations syndicales et les représentants du personnel sont prévues par un accord d'entreprise conclu à cet effet. Les dispositions de la présente Charte ne remettent pas en cause les prérogatives et droits des organisations syndicales et des représentants du personnel.

Est considéré comme « utilisateur » des ressources informatiques et des télécommunications, toute personne, quel que soit son statut -et dont la liste est précisée dans l'annexe 2<sup>1</sup>, quel que soit son lieu d'accès<sup>2</sup>, qui est amenée à utiliser les systèmes d'information de l'Entreprise, que l'Entreprise soit ou non propriétaire des matériels utilisés pour assurer l'accès à ces ressources.

<sup>1</sup> Le périmètre d'application de la charte : liste des catégories d'utilisateur, de ressources, de lieux, etc. est rappelé et détaillé dans l'annexe n°2 « Périmètre d'application de la charte d'utilisation des ressources informatiques et de télécommunications ».

<sup>2</sup> Cf. note 1.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## ANNEXE 4 : « CODE DE CONDUITE ETHIQUE ET CONFORMITE »

Ce Code doit contribuer au développement de notre culture d'intégrité, garante de la confiance de nos parties prenantes

Dans un monde de plus en plus incertain, le groupe EDF est soumis à un ensemble croissant de règles nationales et internationales visant à prévenir les atteintes à la probité. Leur méconnaissance est susceptible d'engager notre responsabilité individuelle et collective et de nuire à notre réputation auprès de nos parties prenantes.

Le présent Code de conduite doit nous servir de boussole afin d'identifier les situations à risque et les réponses individuelles et collectives à y apporter. Il rappelle les comportements attendus de tous les salariés du Groupe, quelle que soit leur position. En cas de non-respect du Code de conduite, chacun a la possibilité d'alerter sa hiérarchie, son responsable éthique et conformité, ou de saisir la direction Éthique et Conformité Groupe. Nous favorisons l'expression de nos collaborateurs, lorsqu'ils souhaitent partager une préoccupation sur le respect de nos engagements. Il en va de la réputation de l'entreprise et de ses salariés.

Le Groupe EDF a construit sa culture d'intégrité sur les valeurs de service public qui irriguent l'entreprise. Promouvoir l'intégrité, c'est placer la confiance au centre de nos relations avec nos parties prenantes, en accompagnant nos clients de manière responsable, en développant nos compétences dans le domaine éthique, en travaillant à l'accomplissement pérenne de nos missions et de notre raison d'être.

Le Code est disponible sous Vivre EDF Online VEOL



Date : 12/05/2017

« Charte d'utilisation des ressources informatiques  
et des télécommunications »  
- additif aux Règlements Intérieurs des établissements

### Préambule

Au regard du rôle incontournable qu'exercent aujourd'hui les ressources informatiques et les télécommunications dans le fonctionnement d'EDF SA, ci-après l'Entreprise, la sécurité et la fiabilité de ces ressources doivent être une préoccupation majeure et permanente des utilisateurs et des entités de l'Entreprise.

Afin que chacun puisse tirer le meilleur parti de ces technologies tout en veillant à leur bon fonctionnement, il est nécessaire de définir un juste équilibre entre l'utilisation de ces ressources et la protection des intérêts de l'Entreprise.

### 1. Objet

L'objet de la présente Charte est d'informer les utilisateurs des modalités d'utilisation et de contrôle des ressources informatiques et des télécommunications de l'Entreprise.

Elle précise à cet égard :

- L'ensemble des règles générales que chaque utilisateur doit respecter dans l'utilisation des ressources mises à sa disposition, de façon à assurer leur bon fonctionnement, leur sécurité et la protection des intérêts de l'Entreprise.
- Les modalités des contrôles qui sont ou peuvent être effectués, dans le contexte de l'utilisation de ces ressources informatiques et télécommunications, afin que chaque utilisateur en soit informé.

### 1.1. Champ d'application

La Charte s'applique à l'ensemble des utilisateurs ayant accès aux ressources informatiques et aux télécommunications de l'Entreprise.

Il est rappelé que les conditions d'accès et d'utilisation des ressources IT par les organisations syndicales et les représentants du personnel sont prévues par un accord d'entreprise conclu à cet effet. Les dispositions de la présente Charte ne remettent pas en cause les prérogatives et droits des organisations syndicales et des représentants du personnel.

Est considéré comme « utilisateur » des ressources informatiques et des télécommunications, toute personne, quel que soit son statut -et dont la liste est précisée dans l'annexe 2<sup>1</sup>, quel que soit son lieu d'accès<sup>2</sup>, qui est amenée à utiliser les systèmes d'information de l'Entreprise, que l'Entreprise soit ou non propriétaire des matériels utilisés pour assurer l'accès à ces ressources.

<sup>1</sup> Le périmètre d'application de la charte : liste des catégories d'utilisateur, de ressources, de lieux, etc. est rappelé et détaillé dans l'annexe n°2 « Périmètre d'application de la charte d'utilisation des ressources informatiques et de télécommunications ».  
<sup>2</sup> Voir l'annexe n°3.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

ANNEXE 5 : REGLES VITALES EDF

Prévention  
**Santé**  
**Sécurité**

## TOUS ENSEMBLE, ACTEURS DE LA VIGILANCE PARTAGÉE

Chacun d'entre nous applique strictement les **10 règles vitales** pour nous protéger collectivement des risques.

<p style="font-size: 8px; margin: 5px 0;">Je ne franchis jamais un balisage, y compris de tir radiographique, sans y être autorisé.</p>	<p style="font-size: 8px; margin: 5px 0;">Je ne travaille et je ne conduis jamais sous l'influence de l'alcool ou de drogues.</p>	<p style="font-size: 8px; margin: 5px 0;">J'utilise les protections (ceinture, casque...), je respecte les limitations de vitesse, je ne manipule ni téléphone ni GPS quand je conduis un véhicule.</p>	<p style="font-size: 8px; margin: 5px 0;">Je me protège toujours contre les chutes de hauteur, et je protège les autres des chutes d'objet.</p>
<p style="font-size: 8px; margin: 5px 0;">Je ne passe jamais sous une charge suspendue et je maintiens avec elle une distance de sécurité.</p>	<p style="font-size: 8px; margin: 5px 0;">Je ne travaille que sur les équipements dont les sources d'énergie sont isolées.</p>	<p style="font-size: 8px; margin: 5px 0;">J'utilise toujours les protections spécifiées quand je travaille sous tension ou à proximité.</p>	<p style="font-size: 8px; margin: 5px 0;">Je maintiens toujours une distance de sécurité vis-à-vis des équipements ou engins en mouvement.</p>
<p style="font-size: 8px; margin: 5px 0;">Je porte toujours un gilet de sauvetage quand je travaille à proximité de l'eau en l'absence de protection collective.</p>	<p style="font-size: 8px; margin: 5px 0;">Je ne pénètre jamais dans un espace confiné sans autorisation, sans contrôle d'atmosphère et sans surveillance.</p>	<p style="font-size: 12px; margin: 0;">Osons interpeller, acceptons de l'être, sachons dire <b>STOP</b> en cas de danger !</p>	

### LA VIE D'ABORD

Aucune urgence ne justifie de prendre des risques !



Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

ANNEXE 6 : LE GUIDE SUR LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

**Victime ou témoin, qui peut vous aider ?**

**AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

- > Référent éthique et conformité de votre unité / direction
- > RH de proximité
- > Représentant du personnel
- > Management
- > Médecin du travail

**Le Dispositif d'alerte éthique et conformité Groupe**

Pour effectuer un signalement sur la plateforme d'Alerte du Groupe EDF



**Le Numéro vert Vie au travail**

**0 800 30 40 40**

Pour bénéficier d'une mise en relation directe 24/24, 7jrs/7 avec un conseiller psychologue, spécialiste des difficultés liées au travail.

**HORS DE L'ENTREPRISE**

- > Le Défenseur des droits (<https://www.defenseurdesdroits.fr>)
- > L'Inspection du travail (<https://inspection-du-travail.com>)
- > La plateforme anti-discrimination (<https://www.antidiscriminations.fr>)



« Le Groupe EDF développe, protège et valorise la diversité de ses groupes de travail, qu'il considère comme une richesse. Le Groupe affirme une tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de discriminations et violences au travail. »  
RSE 2018



**CE DOCUMENT S'ADRESSE À TOUS ET TOUTES, QUEL QUE SOIT SON STATUT, SA FONCTION, SA POSITION HIÉRARCHIQUE.**

Pour aller plus loin : e-learning « Respect du fait religieux en entreprise »



EDF - DGH Groupe - Direction Santé Sécurité et Performance au Travail  
191e Diversité, Inclusion et Performance au Travail  
4 rue Floréal - 75017 Paris  
Capital de 1 616 338 374 euros  
692 081 917 RCS Paris  
[www.edf.com](http://www.edf.com)

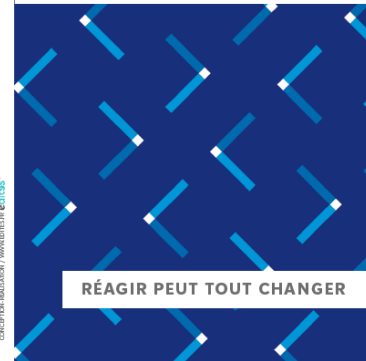
Origine 2020 de l'électricité fournie par EDF : 14,5% nucléaire, 7,2% hydraulique, 9,8% autres énergies renouvelables, 5,4% Foul, 7,7% gaz, 0,3% charbon.  
Indicateurs d'impact environnemental sur [www.edf.fr](http://www.edf.fr)  
L'énergie est notre avenir, économisons-la !

conception : edf/actu / www.edf.com



**LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

**Le fait religieux en entreprise**



**Qu'est-ce qu'un fait religieux ?**

La religion est présente dans l'entreprise dès lors qu'elle est une composante de l'identité des salariés. Mais c'est aussi un motif de discrimination ou de comportement discriminatoire punis par la loi : « *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en raison de ses convictions religieuses.* »  
(Source : Article L.1132-1 du code du travail)

Le Groupe EDF est convaincu que la performance de l'entreprise passe par le respect des personnes, notamment de leurs croyances, pour qu'elles puissent engager pleinement leurs compétences dans le collectif de travail. En entreprise, on utilise communément les termes de « faits religieux » pour parler de façon neutre de l'expression de l'ensemble des convictions religieuses.

**EXEMPLES DE FAITS RELIGIEUX**

- > Demande d'absence à l'occasion d'une fête religieuse
- > Port d'un signe religieux
- > Prière sur le lieu de travail
- > Acte de prosélytisme...

**+ le zoom**

Le prosélytisme consiste à faire connaître ses convictions pour convaincre autrui et obtenir son adhésion.  
Le prosélytisme est interdit en entreprise et est passible de sanctions disciplinaires.

Le Groupe EDF, entreprise de droit privé, n'est pas tenu d'appliquer le principe de neutralité religieuse aux salariés, à l'exception des salariés exerçant des missions de service public (exemple : intervention chez le client). La neutralité religieuse implique l'absence de manifestation des convictions religieuses, politiques, syndicales, ...

Par conséquent, le Groupe EDF est laïque, c'est-à-dire qu'il respecte la libre expression des convictions religieuses des salariés, dans le respect de la liberté d'autrui et la bonne marche de l'entreprise.

**Les droits et les devoirs des salariés et de l'employeur dans une entreprise laïque**

**POUR LE SALARIÉ**

- > Liberté d'expression des convictions religieuses
- > Ne pas faire l'objet de comportements discriminants
- > Exécuter les tâches contractuelles à son emploi
- > Ne pas avoir un comportement intimidant, excluant
- > Ne pas faire de prosélytisme

**POUR L'EMPLOYEUR**

- > Proposer un cadre de travail respectueux
- > Garantir la non-discrimination pour tous les salariés
- > Assurer la santé et la sécurité des salariés
- > Recadrer les salariés en cas d'abus d'expressions religieuses

**Quels sont les critères limitant l'expression de la religion par l'employeur ?**

- > Prosélytisme
- > Non-respect d'autrui
- > Impératifs de santé, d'hygiène et de sécurité
- > L'incompatibilité de la pratique religieuse avec l'organisation du travail ou les aptitudes à remplir sa mission

**C'est la volonté du bien-vivre ensemble qui doit primer :**

les convictions religieuses et leur expression relèvent de la liberté individuelle de chacun, dès lors qu'elles s'exercent dans le respect d'autrui et du cadre de travail.

Title: Règlement Intérieur EDF EPR2 PENLY

## ANNEXE 7 : GLOSSAIRE

CMR	Produits Cancérogènes, Mutagènes, toxiques pour la Reproduction
COFRAC	Comité Français d'Accréditation
COSEC	COrrispondant SECurité
DCL	Décision Commune Locale
DISC	Direction Ingénierie et Supply Chain
DSPP	Direction Supports et Projets
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
EPI	Equipements de Protection Individuels
FLU	Fiche locale d'utilisation
HN	Habilitation Nucléaire (prestataires)
PCD	Produits Chimiques Dangereux
PGC	Plan Général de Coordination
RCD0	Représentant Chantier Direction (porte-parole)
RCD1	Représentant Chantier Direction (Responsable de la gestion globale de la crise)
RCD2	Représentant Chantier Direction (Responsable de l'organisation des secours internes en astreinte)
RGPD	Règlement Général de Protection des Données
RPP	Recueil de Prescriptions au Personnel
SCE	Sensibilisation à la Construction d'un EPR2
SN	Sûreté Nucléaire (EDF)
SPST	Service de Prévention et de Santé au Travail