

DÉVELOPPEMENT DURABLE

6.1 - ENGAGEMENT DÉVELOPPEMENT DURABLE	50
6.2 - LEGRAND MEMBRE DU PACTE MONDIAL	51
6.2.1 - Confirmation de l'engagement du Groupe dans le Pacte Mondial	51
6.2.2 - Table de Correspondance avec les principes du Pacte Mondial	51
6.3 - GOUVERNANCE	52
6.3.1 - Appliquer les engagements éthiques du Groupe au quotidien	52
6.3.2 - Intégrer les fournisseurs à la démarche développement durable du Groupe	52
6.3.3 - Communication extra-financière et intégration du titre Legrand dans les indices boursiers développement durable	53
6.4 - DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE : POLITIQUE ET RÉSULTATS 2010	53
6.4.1 - Limiter les impacts environnementaux liés aux activités du Groupe	54
6.4.2 - Développer des Produits à Haute Performance Environnementale	55
6.4.3 - Stratégie climatique : Legrand Climact	57
6.4.4 - Efficacité Énergétique des bâtiments, un projet porteur de sens pour le groupe Legrand	58
6.4.5 - Synthèse des indicateurs et objectifs	60
6.5 - DÉMARCHE SOCIALE ET SOCIÉTALE : POLITIQUE ET RÉSULTATS 2010	61
6.5.1 - Investir dans les collaborateurs	61
6.5.2 - Évolution des organisations	65
6.5.3 - Accès à l'électricité – partenariat avec Électriciens sans frontières	66
6.5.4 - Offre Assistance à l'Autonomie : pour une maison confortable et sûre plus longtemps	66
6.5.5 - Synthèse des indicateurs et objectifs	67

6.1 - ENGAGEMENT DÉVELOPPEMENT DURABLE

La démarche de développement durable de Legrand s'appuie sur quatre valeurs définies et présentées au sein de la Charte des fondamentaux du groupe Legrand : éthique du comportement, écoute clients, valorisation des ressources et innovation. Elle est mise en œuvre par la Direction développement durable et qualité au sein de la Direction de la stratégie et du développement du Groupe à travers l'expertise et le savoir-faire des équipes du Groupe et des filiales.

Elle se décline en trois domaines et huit axes prioritaires :

- **Gouvernance.** Le Groupe entend assurer une croissance rentable, pérenne et responsable de ses activités et répondre au mieux aux attentes de ses distributeurs, des installateurs électriques, des prescripteurs, des utilisateurs finaux, de ses salariés et de ses actionnaires en termes de choix économiques.

Deux leviers d'action prioritaires sont par ailleurs identifiés sur le domaine de la gouvernance :

- appliquer les engagements éthiques du Groupe au quotidien ;
- intégrer les fournisseurs du Groupe à sa démarche développement durable en développant une gestion des achats responsables.

En matière de gouvernement d'entreprise, conformément à ce qui a été communiqué par la Société en date du 5 avril 2011, il sera proposé lors de l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 26 mai 2011 de nommer un nouvel administrateur indépendant, Madame Eliane Rouyer-Chevalier.

Par ailleurs, afin de tenir compte de l'évolution de la participation au capital de la Société de KKR et Wendel et conformément à ce qui avait été annoncé dans leur communiqué commun du 4 mars 2011, le nombre d'administrateurs représentant KKR et Wendel au Conseil d'administration de la Société sera désormais réduit de trois à deux chacun. A ce titre, Messieurs Ernest-Antoine Seillière, administrateur représentant Wendel et Edward Gilhuly, administrateur représentant KKR, ont informé la Société de leur décision de renoncer à leurs fonctions d'administrateur à l'issue de l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 26 mai 2011.

Ainsi, à l'issue de l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 26 mai 2011 et sous réserve de l'approbation de la nomination de Madame Eliane Rouyer-Chevalier, le Conseil sera composé de 10 membres dont 3 indépendants.

- **Environnement.** Le respect de l'environnement constitue un enjeu important pour le groupe Legrand. Ce principe s'applique à tous ses métiers, de la conception des produits à leur fabrication puis leur distribution et commercialisation. Les différents leviers d'action prioritaires pour le Groupe sont les suivants :

- limiter les impacts environnementaux liés aux activités du Groupe ;
- développer des produits à haute performance environnementale : prendre en compte l'environnement dans la conception et le cycle de vie des produits et fournir aux clients les informations pertinentes sur ce sujet ;
- proposer aux clients des produits et systèmes pour concevoir des installations respectant l'environnement. Ainsi, Legrand propose des solutions innovantes pour réduire la consommation d'énergie (gestion de l'éclairage, du chauffage ou pilotage des ouvrants), mais aussi pour prévenir et protéger contre les risques électriques.
- **Social et sociétal.** Avec près de 31 000 collaborateurs dans le monde et des implantations commerciales et industrielles dans plus de 70 pays, Legrand poursuit son développement en portant une attention particulière aux conditions de travail de ses salariés et à ses responsabilités en tant qu'employeur et acteur social. Legrand appuie sa politique de ressources humaines et sociales sur les axes suivants :
 - investir dans les collaborateurs du Groupe en développant les compétences et les parcours professionnels des salariés de Legrand ; promouvoir une politique active de prévention des risques et de la sécurité ; respecter les Droits de l'Homme et notamment lutter contre toute forme de discrimination et promouvoir une politique active de prévention des risques et de la santé et sécurité au travail ;
 - développer l'accès à l'électricité notamment par le biais du partenariat avec Électriciens Sans Frontières ;
 - proposer aux clients des solutions contribuant à l'assistance à l'autonomie de personnes vieillissantes ou souffrant d'un handicap.

Ces axes structurants se déclinent en priorités et actions pour les différents métiers et entités du Groupe. L'avancement et l'évaluation des actions menées sont consolidés notamment par le biais d'indicateurs fondés pour la plupart sur les recommandations de la *Global Reporting Initiative* (GRI), initiative mondiale posant les bases d'un référentiel de reporting Développement Durable pour les entreprises.

Par ailleurs, le déploiement de la politique Développement Durable du Groupe s'est accompagné en 2010 d'un large programme de sensibilisation et de formation pour les salariés du Groupe : messages de la Direction relayés par vidéo, classes virtuelles, forum, campagnes d'affichages, *newsletters* et informations Intranet.

Enfin, après avoir atteint en 2010 la majorité des objectifs fixés en 2007, le Groupe communiquera les prochaines étapes de sa démarche au cours du premier semestre 2011 : les informations seront mises en ligne sur le site www.legrandgroup.com

6.2 - LEGRAND MEMBRE DU PACTE MONDIAL

6.2.1 - Confirmation de l'engagement du Groupe dans le Pacte Mondial

« Le groupe Legrand renouvelle son engagement vis-à-vis des dix principes du Pacte Mondial.

Depuis 2006, date de notre adhésion au Pacte Mondial, nous avons cherché à faire progresser dans notre périmètre d'action les Droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces principes, en parfaite ligne avec la Charte des fondamentaux du Groupe, sont intégrés, via notre démarche de Développement Durable, à la stratégie de notre Société.

Il en découle un modèle de développement fondé sur des valeurs sociétales, sociales et environnementales que nous nous efforçons de promouvoir dans l'ensemble de nos filiales et auprès de nos parties prenantes à l'échelle mondiale.

Dans une volonté de transparence et de progrès continu, nous communiquons donc dans ce document de référence un point d'avancement de la démarche du groupe Legrand. »

Gilles Schnepf

Président Directeur général du groupe Legrand

6.2.2 - Table de Correspondance avec les principes du Pacte Mondial

Principes du Pacte Mondial	Engagement & avancement	
1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans leur sphère d'influence	6.3.2	Intégrer les fournisseurs à la démarche développement durable du Groupe
	6.5.1.3	Lutter contre la discrimination et favoriser la diversité
	6.5.1.4	Prévenir les risques et assurer la santé et sécurité des collaborateurs
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des Droits de l'Homme	6.3.1	Appliquer les engagements éthiques du Groupe au quotidien
	6.5.1.3	Lutter contre la discrimination et favoriser la diversité
	6.5.1.4	Prévenir les risques et assurer la santé et sécurité des collaborateurs
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	6.3.1	Appliquer les engagements éthiques du Groupe au quotidien
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire		
5. L'abolition effective du travail des enfants		
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	6.5.1.3	Lutter contre la discrimination et favoriser la diversité
7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	6.4.1.1	Prévention des risques environnementaux et amélioration continue des performances
8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	6.4.1.2	Performance environnementale opérationnelle
	6.4.3	Stratégie climatique : « Legrand Climact »
9. À favoriser la mise au point de technologies respectueuses de l'environnement	6.4.2	Développer des produits à Haute Performance Environnementale
	6.4.4	Efficacité énergétique des bâtiments
10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	6.3.1	Appliquer les engagements éthiques du Groupe au quotidien
	6.3.2	Intégrer les fournisseurs à la démarche développement durable du Groupe

6.3 - GOUVERNANCE

6.3.1 - Appliquer les engagements éthiques du Groupe au quotidien

Dans le prolongement des quatre valeurs du Groupe – éthique du comportement, écoute clients, valorisation des ressources et innovation – toutes les entités Legrand adhèrent à une Charte des fondamentaux qui précise les règles de comportement et de conduite des affaires que chacun se doit d'observer. Cette Charte est consultable sur le site www.legrandgroup.com. Le texte a été traduit dans une dizaine de langues et se complète d'un guide pratique.

La mise à jour de la Charte a notamment permis de développer la position du Groupe sur les points suivants :

- les Droits de l'Homme et la lutte contre la discrimination, en ligne avec les textes internationaux de référence ;
- les aspects relatifs à la confidentialité ;
- les axes de la politique de prévention et de la politique environnementale. Le dispositif de suivi et d'alerte Groupe a de plus été renforcé : des correspondants éthiques ont été

nommés pour les différentes entités, en complément une adresse e-mail générique a été créée afin de recueillir les difficultés et questions des employés.

En 2010, le respect du droit de la concurrence et les bonnes pratiques commerciales ont fait l'objet de plusieurs initiatives :

- création d'une charte et d'un guide spécifique ;
- module de formation en ligne pour les salariés du Groupe ;
- interventions spécifiques lors de Comités de Direction dans différentes entités et réunions commerciales ;
- intégration du sujet dans le dispositif d'accompagnement du Groupe pour les managers en charge de l'industrie, du développement et du marketing ;
- communications internes plus larges (magazine interne, Intranet).

6.3.2 - Intégrer les fournisseurs à la démarche développement durable du Groupe

Depuis 2007, les exigences de Legrand en matière d'environnement, de santé et sécurité au travail et de respect du droit social et droit du travail sont indiquées à ses fournisseurs dans son « Cahier des charges achats ». Legrand rappelle également son engagement aux dix principes du Pacte Mondial et incite ses fournisseurs à y adhérer. À ce jour, 20 % du montant des achats du Groupe sont réalisés avec des fournisseurs partageant les principes du Pacte Mondial, ce qui représente 62 % du montant des achats réalisés auprès des fournisseurs stratégiques du Groupe.

En 2010, les actions suivantes ont été poursuivies afin de mieux prendre en compte les performances Développement Durable des fournisseurs du Groupe :

- ajout de données Développement Durable dans la procédure d'homologation des fournisseurs (procédure du système de management de la qualité achat – certifié ISO 9001) ;
- analyse d'informations relatives à la performance Développement Durable de fournisseurs, recueillies par le biais d'un questionnaire dédié ;

- intégration de critères Développement Durable dans l'analyse des risques liés aux fournisseurs ainsi que dans les contrats.

Pour faciliter cette mise en œuvre :

- les acheteurs et qualitatifs impliqués dans ces démarches sont régulièrement sensibilisés aux sujets et outils mis à leur disposition ;
- un coordinateur de la démarche « Achats et Développement Durable » a été nommé au sein de la Direction des achats du Groupe.

En 2009, la Direction des achats du Groupe a participé via la CDAF (Compagnie des Dirigeants et Acheteurs de France) à l'élaboration de la charte intitulée « Dix engagements pour des Achats responsables » et régissant les relations entre les grands donneurs d'ordres et les Petites et Moyennes Entreprises/Très Petites Entreprises. Cette charte a été signée par Legrand début 2010.

6.3.3 - Communication extra-financière et intégration du titre Legrand dans les indices boursiers développement durable

Dans un objectif de transparence et d'ouverture notamment vers les investisseurs et actionnaires, Legrand répond régulièrement à des sollicitations portant sur ses performances extra-financières. Afin de faciliter l'accès aux informations, un espace dédié aux analystes a de plus été créé sur le site institutionnel www.legrandgroup.com.

A fin 2010, le titre Legrand fait partie de différents indices regroupant des entreprises cotées satisfaisant un certain nombre de critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance) :

- Dow Jones STOXX Sustainability Index (DJSI STOXX) ;
- FTSE4Good. Créé par le London Stock Exchange en partenariat avec le Financial Times ;
- ASPI Eurozone (*Advanced Sustainable Performance Indices*) ;
- Ethibel Excellence Europe.

6.4 - DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE : POLITIQUE ET RÉSULTATS 2010

Tant pour la production que pour le développement, Legrand privilégie les matériaux et les procédés respectueux de l'homme et de son environnement. Ce faisant, le Groupe cherche à réduire l'impact de ses activités sur l'écosystème, tout en renforçant sa performance économique et l'attrait de ses offres.

Les correspondants Environnement sur les sites de production sont autant de relais pour le déploiement de la politique environnementale du Groupe. Ils sont notamment chargés, sous la coordination de la Direction développement durable et qualité du Groupe, de mettre en œuvre des diagnostics environnementaux. D'autre part, dans le cadre de l'organisation opérationnelle de Legrand, ils participent à la mise en place des plans d'amélioration le plus souvent inscrits dans un Système de Management Environnemental.

La mobilisation des équipes sur l'engagement environnemental passe également par le pilotage de projets transversaux comme :

- « Legrand Climact », démarré en 2007 et qui a pour objectif la réduction des gaz à effet de serre induits par les activités du Groupe. Dans le cadre de ce projet, Legrand a lancé en 2010 le projet Empreinte Carbone qui sera déployé dans le courant de l'année 2011. L'objectif est de faire évoluer le reporting des émissions de CO₂ en suivant la méthodologie du GHG Protocol et de définir ainsi les leviers d'action les plus pertinents pour dynamiser la démarche « Legrand Climact » sur les trois domaines que sont : les produits, les bâtiments et *process* ainsi que les flux logistiques ;
- « E² - Efficacité Énergétique » visant à accélérer la prise en compte dans le Groupe des nouveaux enjeux relatifs aux économies d'énergie pour l'infrastructure électrique.

Par ailleurs, 2010 a été marquée par la formalisation de leviers de développement de produits à Haute Performance Environnementale. Cela a notamment permis d'accélérer en 2010 la création des Profils Environnementaux Produits (PEP), véritables cartes d'identité environnementales standardisées au niveau de la profession électrique et utilisées par nos clients prescripteurs et installateurs. La parution du 300^e PEP en septembre 2010 a été l'occasion de souligner cette avancée déterminante en termes de transparence et d'information aux clients.

De plus, le Groupe s'implique dans les associations et organismes participant à la définition et la promotion des référentiels « Bâtiment durable » ou « *Green building* » pour renforcer et élargir la prescription des offres du Groupe en faisant reconnaître l'installation électrique comme un élément majeur de la construction durable.

6.4.1 - Limiter les impacts environnementaux liés aux activités du Groupe

■ 6.4.1.1 PRÉVENTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX ET AMÉLIORATION CONTINUE DES PERFORMANCES

Prévenir et contrôler les risques environnementaux est une priorité pour Legrand qui procède à l'évaluation du risque environnemental des sites du Groupe en s'assurant d'une part que l'exploitation du site se fait dans le respect des règles applicables et en réalisant d'autre part un état des lieux du risque industriel sur l'environnement. Si nécessaire, un plan d'action adapté est mis en œuvre. L'objectif visé est l'amélioration continue des performances environnementales, qui donne lieu le plus souvent à une certification ISO 14001.

Compte tenu de la politique de croissance externe du Groupe, un effort important est nécessaire chaque année. Sur la période 2006-2010, ce ne sont pas moins de 13 unités industrielles aujourd'hui en activité, qui ont rejoint la liste de nos sites certifiés ISO 14001 et ce dans toutes les régions du monde. En 2010 par exemple, le site de production de Dokki Giza en Égypte a été certifié.

Ainsi à fin 2010, 82 % des sites industriels et logistiques intégrés depuis plus de 5 ans dans le Groupe sont certifiés ISO 14001.

Par ailleurs, les salariés sont sensibilisés au sujet environnement par différents moyens :

- formations : au total, les salariés du Groupe ont reçu près de 11 500 heures de formation dédiées à l'environnement en 2010, ce qui représente un effort de plus de 50 000 heures sur les 3 dernières années ;
- événements dédiés : les actions environnementales du Groupe ont été mises en avant à l'occasion du mois du Développement Durable chez Legrand, organisé en novembre 2010. Les *newsletters* quotidiennes, les brochures et affiches fournies à tous les sites Legrand dans le monde ont permis de sensibiliser les salariés sur l'engagement du Groupe dans le domaine. Enfin, le forum Développement Durable organisé au siège social de Legrand à Limoges a été l'occasion de partager les objectifs de réduction des impacts environnementaux des sites du Groupe et de vulgariser les principes d'analyse de cycle de vie maintenant largement utilisée par les centres de recherche et développement (R&D).

■ 6.4.1.2 PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE OPÉRATIONNELLE

Depuis 2002, des indicateurs de management et de performance de l'environnement sont consolidés sous la responsabilité de la Direction développement durable et qualité Groupe.

À fin 2010, la réduction des impacts environnementaux a dépassé les cibles d'amélioration définies pour cette période.

■ 6.4.1.3 MAÎTRISE DE L'ÉNERGIE

Entre 2006 et 2010, la consommation totale d'énergie est passée de 543 GWh à 454 GWh soit une diminution de 16 %. Cette réduction est due en particulier à l'effort permanent d'optimisation de l'outil industriel et à une sensibilisation accrue du personnel.

Ainsi, en dépit d'une reprise de l'activité industrielle du Groupe en 2010, les consommations sont restées stables par rapport à 2009. Ce résultat traduit la progression des bonnes pratiques développées dans le cadre de la démarche de « *lean manufacturing* » qui s'applique en particulier à optimiser l'utilisation des énergies grâce à la programmation de coupures, l'optimisation du chauffage avec l'utilisation d'installations de récupération de chaleur, à une meilleure gestion de l'éclairage et de l'air comprimé.

Au total, la consommation d'énergie pour le groupe Legrand représente en 2010 ⁽¹⁾ :

- consommation d'énergie directe (essentiellement gaz) : 178 000 MWh ;
- consommation d'énergie indirecte (électricité) : 276 000 MWh.

■ 6.4.1.4 MAÎTRISE DE LA CONSOMMATION DE L'EAU ET DES REJETS DANS L'EAU

La consommation d'eau est restée stable entre 2006-2010. Ceci est le résultat de la mise en place de procédés moins consommateurs d'eau, par exemple les systèmes de refroidissement en circuit fermé pour le moulage et l'extrusion de pièces en matière plastique.

Des actions qualitatives ont été également menées. Ainsi, en 2010, on a pu mesurer les résultats de la reconfiguration de la station de traitement d'effluents industriels du site de production de pièces métalliques de Limoges. L'action a été menée en collaboration avec les opérateurs du réseau public

(1) Précisions sur le périmètre : **Consommation d'énergie directe** : émissions de gaz à effet de serre liées à l'utilisation et la production des énergies, autres que l'électricité, destinées au chauffage et aux procédés des sites de production. Cette donnée s'inscrit dans le cadre du scope 1 tel que décrit dans le document « The Greenhouse Gas Protocol - revised edition », du Greenhouse Gas Protocol Initiative (site Internet : ghgprotocol.org). **Consommation d'énergie indirecte** : émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation d'électricité sur les sites de production. Cette donnée s'inscrit dans le cadre du scope 2 tel que décrit dans le document « The Greenhouse Gas Protocol - revised edition », du Greenhouse Gas Protocol Initiative (site Internet : ghgprotocol.org).

d'assainissement de la ville et a été subventionnée par l'agence de l'eau Loire-Bretagne pour le gain environnemental apporté par cette réalisation.

Au niveau du Groupe, la progression du programme de substitution de la passivation au chrome hexavalent par une passivation au chrome trivalent a permis de réduire encore un peu plus les rejets de cette substance dans l'eau (moins de 131 g à fin 2010). En 2011, les rejets de chrome hexavalent devraient être totalement supprimés.

■ 6.4.1.5 MAÎTRISE DES DÉCHETS

Pour l'année écoulée, le volume de déchets non dangereux produits par le Groupe a été d'environ 40 000 tonnes ; 85 % de ces déchets ont été valorisés. Le volume de déchets dangereux est resté en deçà de 3 000 tonnes dont 63 % ont été valorisés.

Le Groupe confirme ses bons résultats en termes de valorisation des déchets qui a atteint au total 84 % par la réutilisation, le

recyclage ou la valorisation énergétique. A titre d'exemple, le site nouvellement certifié ISO 14001 de Dokki Giza en Égypte a réussi à valoriser 95 % de ses déchets.

■ 6.4.1.6 MAÎTRISE DES ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES

Sur la période 2006-2010, les émissions de Composés Organiques Volatils (COV) ont diminué de 37 %, au-delà de l'objectif de baisse de 20 %, pour se stabiliser depuis 3 ans à une valeur estimée à 52 tonnes/an.

L'essentiel de cette baisse est dû à la substitution du « flux » alcool par des substances à base aqueuse sur les lignes de soudure à la vague incluses dans nos procédés d'assemblage de cartes électroniques.

Les émissions de CO₂ sont quant à elles abordées au paragraphe 6.4.3 du présent document de référence.

6.4.2 - Développer des Produits à Haute Performance Environnementale

Pour le groupe Legrand, concevoir et industrialiser des produits à haute performance environnementale c'est agir sur différents leviers : depuis la maîtrise des substances, la recyclabilité, la maîtrise de l'impact environnemental sur les processus industriels du Groupe, l'éco-conception et la mise à disposition auprès des clients d'informations relatives aux impacts environnementaux des produits grâce à la rédaction et à la diffusion des profils environnementaux produits (PEP).

La Direction développement durable et qualité du Groupe s'appuie sur un réseau mondial de correspondants « Environnement Produit » en charge du déploiement des outils et méthodologies nécessaires au développement des produits à Haute Performance Environnementale.

■ 6.4.2.1 MAÎTRISE DES SUBSTANCES

Le Groupe respecte les directives actuelles sur la restriction de l'utilisation des substances dangereuses et notamment la directive européenne RoHS. Depuis juillet 2006, elle interdit pour certains équipements électriques et électroniques l'utilisation de substances comme le plomb. Dès 2004, Legrand, bien que très peu impacté par l'application de cette directive qui vise d'abord les produits électroniques et électroménagers du grand public, a néanmoins visé l'élimination, pour tous ses produits commercialisés en Europe, des substances ciblées par la directive RoHS.

Ainsi, l'utilisation du PVC sans plomb (pour la fabrication des profilés de cheminement de câble essentiellement) a été généralisée dans le Groupe.

Depuis 2008, Legrand déploie l'application du règlement européen REACH, en cherchant notamment à faciliter la transmission des données sur les substances au sein de la chaîne (amont et aval) par différents moyens :

- organisation de la collecte auprès de ses fournisseurs stratégiques de substances et préparations de leurs Fiches de Données de Sécurité (FDS), éléments clés de REACH pour la transmission d'information sur les substances. Le système de gestion des FDS des unités du groupe Legrand est par la même occasion adapté aux besoins de REACH ;
- mise à disposition aux services clients européens du Groupe et pour l'ensemble des marques d'un système de réponses aux clients connecté à l'Intranet du Groupe. Ceci assure une transmission des données les plus à jour ;
- mise en ligne sur le site Internet du Groupe d'une page complète dédiée à REACH à destination des parties prenantes.

Au-delà des exigences réglementaires, Legrand a pris l'engagement d'exclure, dans ses futurs développements, l'utilisation des substances dites candidates à l'autorisation dans REACH chaque fois qu'une solution techniquement et économiquement viable de substitution existe.

■ 6.4.2.2 ÉCO-CONCEPTION

Poursuivant son action initiée dès 2001, le Groupe amplifie sa démarche de développement de produits à Haute Performance Environnementale visant à limiter leur impact environnemental. En 2010, près de 80 % des centres de R&D du Groupe y ont contribué lors des étapes de conception et d'industrialisation des produits.

Le développement de produits éco-conçus s'appuie sur la méthodologie « Analyse du cycle de vie » (ou ACV) définie par le standard ISO 14040/14044 et sur l'utilisation du logiciel de calcul d'impact environnemental EIME (*Environmental Improvement Made Easy*) développé pour leur propre usage par les industries électriques, en partenariat avec des experts de l'ACV.

Cet outil, associé à une base de données actualisée chaque année, fournit les informations nécessaires pour améliorer la performance environnementale des produits sans entraîner de transferts de pollution.

Parmi les produits éco-conçus en 2010 on peut citer les améliorations suivantes, par rapport aux gammes précédentes existantes :

- les blocs à LED « BAES SATI eco1 plastique IP 43 - IK07 » de Legrand : Bénéficiant de l'expérience de la technologie d'éclairage LED, ce produit d'éclairage de sécurité pour locaux recevant du public conjugue réduction du coût à l'usage (moindre consommation d'électricité) et forte réduction des impacts environnementaux, soit - 40 % à - 70 % par rapport à la gamme précédente selon les indicateurs calculés avec le logiciel EIME (épuisement de ressources naturelles non renouvelables, impact sur l'effet de serre, production de déchets dangereux, consommation totale d'eau, etc.) ;
- le disjoncteur magnéto-thermique de Bticino « DX3 4P C125 25kA Lexic 2 gamme 3 » : Sa nouvelle conception offre une diminution de près de 19 % de la dissipation thermique lors de son utilisation par rapport à la gamme précédente. En complément, l'optimisation par rapport à la génération précédente des matériaux et du conditionnement permet une réduction de près de 20 %, de la quasi-totalité des impacts environnementaux du produit, sur tout son cycle de vie ;
- la gamme d'appareillage Niloé : Chaque étape du cycle de vie des produits de la gamme Niloé a été optimisée. Ainsi le gain moyen sur les impacts environnementaux, par rapport à la gamme précédente, est de 20 % pour les interrupteurs et de 30 % pour les prises de courant.

Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 6.4.5 pour les indicateurs complémentaires.

■ 6.4.2.3 DÉCLARATIONS ENVIRONNEMENTALES PRODUITS

Legrand s'attache à fournir des informations claires et précises sur la performance technique d'usage de ses produits. Il en est de même en ce qui concerne leur impact environnemental. Ainsi, le Groupe met à disposition de ses clients des PEP (Profils Environnementaux Produits). Basées sur la norme ISO 14025, ces « éco-déclarations » précisent les caractéristiques environnementales de chaque produit, sur la base des informations fournies par l'outil d'ACV « EIME » : bilan matière, impacts environnementaux calculés par EIME (épuisement des ressources naturelles, consommation totale d'énergie, effet de serre, potentiel de recyclage et de valorisation énergétique, etc.).

Les équipes de R&D utilisent localement l'outil du Groupe, EIME, et sa base de données centrale pour rédiger ces Profils Environnementaux Produits selon des règles communes à tous. En 2010, près de 80 % des équipes de R&D ont publié au moins un PEP.

Dans le cadre du Grenelle de l'environnement et en partenariat avec l'Association des industries de produit de construction, Legrand a participé à la mise en œuvre d'une Convention d'engagement volontaire à généraliser les Profils Environnementaux Produits (PEP) à l'horizon 2012. Cette convention a été signée en 2009, avec l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME), l'AFNOR, le Centre Scientifique et Technique du Bâtiment, l'Association pour la Haute Qualité Environnementale, l'Association Qualitel et le Ministère de l'Écologie, de l'Énergie du Développement Durable et de la Mer.

Dans cette même optique, Legrand s'est fortement impliqué, avec les organisations professionnelles et les parties prenantes, à structurer dans la filière électrique les Profils Environnementaux Produits. En 2010, Legrand a participé en tant que membre fondateur à la naissance de l'association « PEP ecopassport ». Cette association est le garant de la conformité des PEP à la norme ISO 14025 et certifiera pour toute la profession la conformité et la comparabilité des déclarations.

Pour Legrand, ce sont d'ores et déjà plus de 380 PEP qui sont consultables sur les sites Internet des marques du Groupe ou disponibles sur demande auprès des services clients.

Le lecteur est invité à se référer au paragraphe 6.4.5 pour les indicateurs complémentaires (notamment chiffre d'affaires réalisé par les produits disposant d'un Profil Environnement Produit).

■ 6.4.2.4 FIN DE VIE DES PRODUITS

Dans les pays européens où Legrand commercialise ses produits, des offres de reprise sont mises en place pour les produits commercialisés auprès des ménages. Legrand fait appel à des éco-organismes qui organisent avec les municipalités ou les magasins de bricolage, des systèmes de collecte et de traitement des déchets.

Concernant les produits à destination des professionnels, Legrand a fait figure de pionnier en organisant depuis plus de 20 ans la reprise et le recyclage des blocs autonomes d'éclairage de sécurité (BAES) en fin de vie. Cette approche a permis de retraiter chaque année plus de 200 tonnes de produits (dont environ 70 tonnes correspondent aux accumulateurs Nickel Cadmium).

Par ailleurs, à partir de 2010, des filières adaptées à d'autres produits électriques et au monde du bâtiment ont été mises en service comme par exemple le projet « DEEE pro » en France avec l'éco-organisme Recylum qui a démarré en juillet 2010.

Legrand à travers ses marques en France a participé en tant qu'adhérent fondateur au lancement de cette filière professionnelle qui traite une gamme très large de produits.

Les produits sont, de plus, conçus en intégrant les besoins des filières de recyclage existantes, par exemple le besoin d'identification du type de matière pour les pièces plastiques de plus de 50 g.

Dans les PEP, le Groupe informe ses clients sur la fin de vie de ses produits. Le paragraphe « Fin de vie » communique des informations telles que le potentiel de recyclage par type de matière, le potentiel de valorisation énergétique,

l'emplacement des substances à risque, la liste et les masses des éléments à traiter spécifiquement pour les produits dans le champ d'application de la directive européenne DEEE (piles/accumulateurs, cartes électroniques de plus de 10 cm², etc.).

6.4.3 - Stratégie climatique : Legrand Climact

Legrand agit en faveur de la réduction des gaz à effet de serre au travers de « Legrand Climact » articulé autour de trois domaines d'actions : la maîtrise de l'énergie sur les sites industriels, l'éco-conception des produits et le transport.

Dans la continuité des actions entreprises par le Groupe, Legrand confirme son engagement à lutter contre le changement climatique en signant le Communiqué de Cancun. Il s'agit d'une déclaration lancée par le groupe de travail sur le changement climatique de la fondation du Prince de Galles (*Corporate Leaders Group on Climate Change*). D'autre part, Legrand participe chaque année à la démarche du *Carbon Disclosure Project* (CDP) dont l'objectif est de fournir des informations de qualité sur les actions visant à lutter contre le réchauffement climatique.

Enfin, pour fiabiliser le reporting des émissions de CO₂ et déterminer les leviers d'action les plus pertinents pour le projet Legrand Climact, le Groupe a lancé en fin d'année 2010 un projet de mesure de son empreinte carbone globale selon le *GHG protocol*.

■ 6.4.3.1 BÂTIMENTS ET PROCESS

Les émissions totales de CO₂ ont été estimées en 2010 :

- pour le scope 1 ⁽¹⁾ (Consommation d'énergie directe – essentiellement Gaz) : 66 000 tonnes équivalent CO₂ ;
- pour le scope 2 ⁽¹⁾ (Consommation d'énergie indirecte – Électricité) : 102 000 tonnes équivalent CO₂.

En 2010, le Groupe enregistre une réduction de 14 % des émissions comparées à 2006. Cette réduction est, en particulier,

due à l'adaptation continue de l'appareil de production du Groupe dans un contexte global de croissance du chiffre d'affaires.

En dépit de l'augmentation sensible des volumes de production durant l'année écoulée, on ne note pas d'augmentation significative des émissions de CO₂. Les efforts d'optimisation conduits notamment dans le cadre de la démarche de « *lean manufacturing* » ont donc permis de réduire de façon pérenne l'empreinte carbone du Groupe.

Pour plus de précisions sur la maîtrise de l'énergie et le périmètre de mesure de ces consommations d'énergies, le lecteur est invité à se référer au paragraphe 6.4.5.

■ 6.4.3.2 PRODUITS

Les actions des différents métiers intervenant dans le développement des produits (marketing, conception, achat, qualité, industriel, etc.) viennent compléter les gains des actions « Legrand Climact » précédemment décrites.

Les équipes de R&D recherchent les solutions répondant à la fois aux exigences de qualité attendues et générant un impact environnemental le plus faible possible. L'effet de serre, exprimé en gramme équivalent CO₂ est l'un des impacts analysés tout au long du cycle de vie d'un produit.

La généralisation du développement des produits à Haute Performance Environnementale dans les Bureaux d'Étude du Groupe, le choix de matériaux, de composants et de procédés judicieux, permet de commercialiser chaque année des produits émettant, sur tout leur cycle de vie, moins de gaz à effet de serre que les gammes précédentes.

(1) Précisions sur le périmètre : **Consommation d'énergie directe** : émissions de gaz à effet de serre liées à l'utilisation et la production des énergies, autres que l'électricité, destinées au chauffage et aux procédés des sites de production. Cette donnée s'inscrit dans le cadre du scope 1 tel que décrit dans le document « *The Greenhouse Gas Protocol - revised edition* », du Greenhouse Gas Protocol Initiative (site Internet : ghgprotocol.org). **Consommation d'énergie indirecte** : émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation d'électricité sur les sites de production. Cette donnée s'inscrit dans le cadre du scope 2 tel que décrit dans le document « *The Greenhouse Gas Protocol - revised edition* », du Greenhouse Gas Protocol Initiative (site Internet : ghgprotocol.org).

Ainsi les nouveaux Bloc d'Éclairage de Sécurité ECO1 et ECO2 commercialisés dans le courant de l'année 2010 vont permettre une réduction globale d'émission de 9 870 tonnes de CO₂ sur la totalité de leur cycle de vie.

■ 6.4.3.3 TRANSPORTS

L'effort du Groupe se poursuit pour optimiser les flux logistiques induits par l'activité de Legrand. Différents leviers d'action sont utilisés.

Le premier est de favoriser autant que faire se peut la proximité entre les sites de production et de stockage des zones de vente et réduire les distances parcourues par les produits et composants. Ainsi, lors de l'étude de différents scénarios d'industrialisation, l'analyse d'un « coût global », incluant ces aspects « optimisation flux » et intégrant notamment les critères environnementaux, est de plus en plus prise en compte.

Différentes initiatives ont été lancées à ce jour. Elles s'inscrivent pleinement dans notre démarche affichée de « *Lean Manufacturing* » :

- la simplification de flux afin de diminuer les distances parcourues ;
- le regroupement d'étapes de fabrication en un même lieu permettant de limiter les transports entre les sites.

La réflexion sur les modes de transport et l'organisation des flux logistiques est un second axe d'amélioration. Parmi les différentes actions menées ces dernières années peuvent être citées :

- l'utilisation du mode ferroviaire, notamment sur le tronçon principal des envois en messagerie destinés à certains départements du sud de la France et entre la région parisienne

et Marseille pour acheminer une partie des containers destinés au Maghreb ;

- l'utilisation, autant que possible, du même moyen de transport pour les réceptions et expéditions réalisées par le Centre de Distribution International du Groupe (réduction des trajets réalisés à vide) ;
- la réduction par deux du nombre de camions utilisés entre les magasins brésiliens par le remplacement des camions de 50 m³ par des camions de 90 m³.

Dans la continuité des actions menées en 2009, un effort tout particulier a consisté, en 2010, à affiner la cartographie des flux logistiques du groupe Legrand et par conséquent l'indicateur global des émissions de CO₂ sur le périmètre des transports intra-groupe et des transports de distribution.

Les périmètres couverts par cet indicateur sont les transports entre unités du Groupe (transports intra-groupe) ainsi que les transports entre les unités du Groupe et les clients finaux (transports de distribution).

La fiabilisation de cette cartographie réside dans une refonte totale de la méthodologie :

- mise en place d'un outil de reporting avec un calcul des émissions de CO₂ automatisé sur base de données ;
- consultation exhaustive des sites (unités de production et magasin de distribution) du Groupe.

Cette nouvelle méthodologie a permis d'étendre le périmètre cartographié des flux 2008 et 2009 : au final, environ 18 % de flux supplémentaires (équivalent à 80 000 tonnes transportées) ont pu être cartographiés en 2010.

Au terme de cette analyse 2010, les émissions CO₂ globales brutes s'élèvent ainsi à 89 300 tonnes.

6.4.4 - Efficacité Énergétique des bâtiments, un projet porteur de sens pour le groupe Legrand

Les bâtiments sont à l'origine de 40 % des consommations d'énergie dans le monde et sont responsables d'un quart des émissions de CO₂. La prise de conscience autour du réchauffement climatique, mais aussi les gains financiers associés au potentiel d'économie d'énergie et les évolutions réglementaires, sont autant d'éléments favorisant la mise en œuvre de solutions électriques « éco-efficaces » pour des bâtiments performants et consommant moins.

Afin de répondre à ces mutations qui représentent de nouveaux enjeux pour l'infrastructure électrique, le Groupe a mis en place en 2009 un projet ambitieux, le projet Efficacité Énergétique par lequel il affiche clairement sa volonté d'accompagner les acteurs de la filière électrique vers ce marché porteur de sens et d'opportunités pour toute la profession.

Au travers de ce projet, le Groupe s'est fixé pour mission de contribuer à une consommation d'énergie fiable, productive et responsable en agissant notamment sur deux aspects :

- proposer des solutions d'Efficacité Énergétique, pour gérer la consommation dans les bâtiments et contribuer à une énergie de qualité ;
- travailler en partenariat avec les différents acteurs de la filière électrique afin notamment de communiquer sur les bonnes pratiques liées à l'installation électrique.

■ 6.4.4.1 MISE À DISPOSITION DE SOLUTIONS D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Le Groupe propose des solutions pour toutes typologies de bâtiments, résidentiels ou tertiaires, qu'ils soient neufs ou qu'ils fassent l'objet d'une rénovation thermique.

Ces solutions « clés en mains » faciles à installer, à faire évoluer et à utiliser peuvent être mises en œuvre par les acteurs de la chaîne économique habituelle de Legrand et couvrent l'ensemble des besoins d'une installation électrique.

Gestion de l'éclairage

Les systèmes de contrôle d'éclairage et les détecteurs de présence – notamment ceux développés par WattStopper, n° 1 sur le marché américain – offrent jusqu'à 55 % d'économie sur la consommation en éclairage d'un bâtiment tertiaire. Ces produits sont complétés par ceux de Sarlam, spécialiste français de l'éclairage architectural. S'appuyant sur ces savoir-faire, Legrand a déployé en 2010 une offre de gestion de l'éclairage à destination de tous ses marchés. Basée sur des détecteurs de présence, elle est compatible avec les ampoules basse consommation et nécessite des travaux d'installation limités. Elle offre un retour sur investissement rapide pour les utilisateurs grâce aux économies d'énergies générées.

Gestion de l'électricité spécifique

Nombre de nos équipements familiers au bureau ou à la maison ne peuvent se passer de l'énergie électrique. C'est ce que l'on appelle l'électricité spécifique (ordinateurs, imprimantes...). Legrand propose des systèmes de programmation pour la coupure des postes bureautiques, de l'éclairage et de la ventilation selon des plages horaires. De plus un système de coupure par interrupteur, associé à un repérage visuel des circuits programmés engendre des économies d'énergie pouvant aller jusqu'à 20 % de la consommation « mobilière », ce qui représente des économies non négligeables par exemple sur le poste bureautique (troisième poste de consommation d'énergie dans un bâtiment tertiaire).

La qualité de l'électricité

Leader dans son domaine, Alpes Technologies acquis en 2008 par Legrand, est venu compléter l'offre du Groupe dans le domaine de la puissance et de la qualité de l'électricité. En complément des solutions d'analyse des réseaux, cette filiale propose une gamme complète de services et de produits contribuant à la qualité de l'énergie et à la réduction de l'impact environnemental : compensation d'énergie réactive, filtrage des harmoniques. En 2010, Alpes Technologies a déployé ses offres dans de nombreux pays, en particulier la Pologne, la Russie, le Chili, la Belgique et le Portugal.

Mesurer l'énergie consommée et estimer le potentiel de réduction

Analyser, mesurer et superviser l'installation électrique est une étape essentielle pour agir sur la consommation. Les analystes

Alptec de Alpes Technologies permettent d'analyser le réseau électrique (coupures, surtensions...) d'un bâtiment tertiaire ou industriel, de traquer ses failles et de les corriger. Dans le résidentiel, Arteor centralise le pilotage de tous les équipements et ouvre ainsi la voie de la mesure complète des consommations de la maison, en particulier avec le lancement en 2010 d'une interface de mesure, affichage et délestage des consommations. WattStopper propose également l'*Energy calculator*, un outil gratuit, accessible en ligne, permettant à chacun de calculer le potentiel de réduction de sa propre consommation d'énergie.

Gestion du chauffage

Alors que le chauffage représente le premier poste de dépense en énergie des foyers, un réglage plus fin et automatisé des températures permet de réduire la consommation de 12 %. Outre les thermostats programmables, le gestionnaire d'énergie « Fil Pilote 3 zones » de Legrand gère 3 zones différentes au sein du logement et déleste les zones non prioritaires en fonction des besoins en énergie. Plus généralement, l'automatisation de la maison (chauffage, eau chaude sanitaire, éclairage, équipements en veille) permet d'économiser jusqu'à 10 % d'énergie.

Des transformateurs innovants limitant les pertes

Legrand, et en particulier sa marque italienne Zucchini, propose des transformateurs secs à perte réduite. Moins polluants et plus économes que les transformateurs traditionnels, ils permettent de diminuer les émissions de CO₂ de plus de 800 kg par an pour un bâtiment informatique avec 2 salles de 250 m².

Bornes de recharge pour véhicule électrique

Pour faire face aux mutations profondes qui se dessinent dans le secteur des transports et répondre aux besoins des utilisateurs, Legrand a conçu « Green' Up », une borne de recharge adaptée à la maison individuelle, aux parkings d'entreprises ou publics, aux immeubles d'habitation et à la voie publique. Legrand fait par ailleurs partie des membres fondateurs de l'EV Plug Alliance, une association de fabricants européens qui se donne pour mission de promouvoir un label garantissant la conformité avec le standard Mode 3, type 3 de l'IEC – La Commission Électrotechnique Internationale (*International Electrotechnical Commission*). La prise offrira donc le plus haut niveau de sécurité, grâce à des obturateurs à éclipses empêchant tout contact accidentel avec des parties sous tension (conforme à l'obligation NF C 15 100).

■ 6.4.4.2 PARTENARIAT AVEC LES MEMBRES DE LA FILIÈRE ÉLECTRIQUE

Le Groupe s'attache à impliquer ses clients dans une démarche de consommation électrique plus responsable, en communiquant les bonnes pratiques liées à l'installation électrique.

Sa volonté est de contribuer à créer de la valeur à chaque étape d'un projet immobilier en accompagnant les acteurs de la filière, les investisseurs, les prescripteurs, les distributeurs, les installateurs électriciens, etc. Le Groupe met ainsi en place

une communication, des outils, des formations adaptées, afin de développer les compétences de chacun et permettre à ses clients d'intégrer les solutions Efficacité Énergétique dans leur métier. Des sites Internet dédiés sont par exemple créés, permettant d'identifier les principaux enjeux énergétiques du marché, ainsi que les offres du Groupe.

Enfin, des centres de formation/information proposent des séminaires sur les réglementations environnementales et énergétiques, ainsi que sur les constructions *Green Building* selon les principaux référentiels utilisés, afin de permettre une appropriation aisée de ses notions. WattStopper va même plus loin en proposant des formations en ligne.

Afin de permettre à nos clients d'identifier aisément nos solutions Efficacité Énergétique, un logo spécifique et une éco-étiquette ont été créés et repris sur les supports de communication des filiales du Groupe partout dans le monde. Legrand s'engage de plus à communiquer à ses clients des données précises concernant les bénéfices apportés par nos offres : économies de CO₂, économies financières, retour sur investissement, durée d'amortissement. Le calcul de ces données s'appuie sur une base réglementaire ou normative et/ou sur la validation d'experts extérieurs à l'entreprise et reconnus. Ces informations sont associées à des cas concrets d'installation où la solution est clairement décrite dans un type de bâtiment et un local précis.

Par ailleurs, et à destination de ses clients, Legrand établit des PEP (Profils Environnementaux Produits) qui précisent les caractéristiques environnementales de chaque produit. Cette « éco-déclaration » est décisive pour orienter le choix des acteurs du bâtiment impliqués dans une démarche de qualité environnementale. Répondant aux critères de choix de nombreuses démarches de « *Green Building* », ces PEP renforcent les atouts des produits Legrand sur leur marché (le lecteur est invité à se référer au paragraphe 6.4.2.3 du présent document de référence).

Enfin, Legrand est membre du *Green Building Council* (GBC) dans plusieurs pays, tels que les États-Unis, les Émirats Arabes Unis, le Vietnam, Singapour. L'objectif de l'organisation *Green Building Council* est de concevoir et promouvoir des bâtiments efficaces, respectueux de l'environnement et des Hommes, notamment par le biais de son programme de certification LEED et son réseau international. Legrand North America a notamment contribué à la mission de cette organisation, non seulement par l'apport de fonds financiers, mais aussi grâce à la mise à disposition de ses compétences et ressources en matière de recherche et de développement afin de développer dans certains cas avec d'autres partenaires industriels, des produits et solutions permettant aux bâtiments de fonctionner de manière plus durable.

6.4.5 - Synthèse des indicateurs et objectifs

Indicateurs environnementaux – sites

Le tableau suivant présente les principaux indicateurs environnementaux suivis par le Groupe. Les données sont à périmètre courant.

Indicateurs	2008	2009	2010	Objectifs 2010
Sites certifiés ISO 14001 (%)	81 %	84 %	82 %	Maintenir un taux supérieur à 70 %
Déchets produits (en milliers de tonnes)	54	43	42	
Déchets valorisés (%)	84 %	82 %	84 %	Maintenir un taux supérieur à 80 %
Consommation d'énergie (MWh)	543 000	449 000	454 000	
Émissions de CO ₂ liées aux consommations d'énergie (milliers teg. CO ₂)	216	166	168	Legrand Climact : -10 % d'émissions à périmètre constant par rapport à 2006 (216 milliers teg.)
Consommation d'eau (m ³)	1 480 000	1 430 000	1 480 000	
Formations et sensibilisation à l'environnement (heures)	22 500	17 300	11 400	
Émissions de composants organiques volatils (COV) (tonnes)	51	52	52	Réduire de 20 % par rapport à 2006 (83 tonnes)

Indicateurs environnementaux - produits

Indicateurs	2008	2009	2010	Objectifs 2010
Part des Bureaux d'études déployant une démarche d'éco-conception	63 % Groupe 59 % France, Italie et USA	70 % Groupe 67 % France, Italie et USA	79 % Groupe 75 % France, Italie et USA	60 % Groupe 100 % pour France, Italie et USA
Part du chiffre d'affaires réalisé avec des produits comportant des Profils Environnementaux Produits	9 % du Chiffre d'affaires France, Italie et USA	25 % du Chiffre d'affaires France, Italie et USA	33 % du Chiffre d'affaires France, Italie et USA	50 % du Chiffre d'affaires France, Italie et USA

Indicateurs projet Legrand Climact

Les résultats obtenus en termes d'émissions de CO₂ sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Domaine	Action	Résultats 2010 en tonnes équivalent CO ₂ (teq. CO ₂)
Transport de produits finis	Nouvelle approche en 2010 pour établir une cartographie complète des flux	+ 12 000 teq.CO ₂ ^(*) soit + 20 % environ par rapport à 2009 à périmètre constant, croissance due au réapprovisionnement express des filiales dans le cadre de la reprise d'activité
Démarche d'éco-conception	Éco-conception de gammes de produits	- 16 200 teq.CO ₂ pour 2010 ^(*)
Économie d'énergie sur les sites	Réduction de la consommation d'énergie directe (gaz, fuel...) à périmètre constant	- 15 500 teq.CO ₂ par rapport à 2006 ^(*) ^(**)
	Réduction de la consommation d'énergie indirecte (électricité) à périmètre constant	- 12 500 teq.CO ₂ par rapport à 2006 ^(*) ^(**)

(*) Les économies exprimées en tonnes équivalent CO₂ dans le cadre du transport de produits finis ont été déterminées selon la méthode Bilan Carbone® élaborée pour l'ADEME. Les économies exprimées en tonnes équivalent CO₂ dans le cadre de la démarche d'éco-conception et d'économie d'énergie sur les sites ont été déterminées en utilisant le logiciel EIME (Environmental Improvement Made Easy).

(**) Entre 2006 et 2010, le projet a donc permis d'économiser, à périmètre constant, plus de 75 000 teq. CO₂ sur les sites, soit une diminution d'environ 14 % (objectif à fin 2010 : -10 %).

6.5 - DÉMARCHE SOCIALE ET SOCIÉTALE : POLITIQUE ET RÉSULTATS 2010

Avec près de 31 000 collaborateurs dans le monde et des implantations commerciales et industrielles dans plus de 70 pays, Legrand poursuit son développement en portant une

attention particulière aux conditions de travail de ses salariés et à ses responsabilités en tant qu'employeur et acteur social y compris dans un contexte économique difficile.

6.5.1 - Investir dans les collaborateurs

Dans un contexte économique présentant des situations contrastées notamment entre les nouvelles économies et les pays matures, la volonté du groupe Legrand a été de réaliser un

accompagnement par les Ressources Humaines des différentes entités en prenant en compte les enjeux et priorités d'activité dans le but de préparer et disposer des meilleures adéquations

besoins-ressources possibles, tout en favorisant l'engagement des salariés.

Les démarches de Gestion des Ressources Humaines au sein du Groupe s'articulent en :

- une gestion des ressources humaines locales réalisée par chaque filiale ;
- une gestion des ressources humaines transversale au niveau du Groupe ciblant les postes et ressources clés.

■ 6.5.1.1 DÉVELOPPER LA GESTION DES COMPÉTENCES ET FAVORISER LA MOBILITÉ

Afin de faciliter la convergence des pratiques, le Groupe a mis à disposition de ses filiales une application informatisée partagée par les équipes Ressources Humaines et par les managers en France. Ce système appelé Talents, primé en 2008 par Entreprise et Carrières, la Cegos et les Echos.fr pour son utilité et efficacité, est déjà déployé dans 42 pays (soit 11 pays de plus qu'en 2009). Il permet de supporter la gestion des talents en gérant dans une première étape les données (type CV) des collaborateurs du Groupe et de la Revue de Personnel et d'Organisation. Il est progressivement déployé sur ses différentes fonctionnalités.

Un nouveau dispositif de reporting social a de plus été mis en œuvre en 2010 et se base sur deux approches complémentaires : un reporting quadrimestriel et un reporting annuel revu et allégé. Ce nouveau dispositif a permis de franchir une étape importante dans la gestion des Ressources Humaines à l'international avec différents progrès : meilleure connaissance de l'activité Ressources Humaines des pays et des dossiers Ressources Humaines prévisionnels ; un suivi plus fréquent d'indicateurs clés pour une meilleure réactivité ; ainsi qu'un pilotage facilité de la performance Ressources Humaines du Groupe.

Les principaux dispositifs de la gestion Ressources Humaines sont les suivants :

■ L'Entretien individuel périodique (EIP)

L'EIP est un moment privilégié d'échange entre le manager et le collaborateur. Il est un acte majeur de management et un outil central de gestion des performances, des plans d'actions de développement des personnes et des souhaits de mobilité fonctionnelle ou géographique.

L'EIP existe déjà sur un grand nombre d'entités du groupe Legrand. Une recherche de convergence progressive vers une approche commune sur les notions d'objectifs, de performance, de compétences et de mobilité, est en cours dans le respect des diversités culturelles. Ainsi les pays suivants ont commencé à engager cette convergence avec le support de la Direction des ressources humaines du Groupe : l'Australie, le Brésil, la Chine, la Hongrie, Dubaï, le Portugal, la Slovaquie, le Royaume Uni, et depuis 2010, le Vietnam, l'Algérie, le Maroc, le Venezuela et l'Iran.

80 % des managers du Groupe ont bénéficié d'un entretien individuel en 2010.

■ La Revue de personnel et d'Organisation (OSR)

Le processus OSR permet d'identifier les incidences des évolutions organisationnelles à venir sur les emplois et d'échanger sur les évolutions de carrière des collaborateurs. Ce processus permet également d'identifier certaines situations spécifiques (potentiel, expertise particulière...) et de définir les plans de succession des postes clés ainsi que des plans d'actions de développement. La finalité est de réaliser la meilleure adéquation possible entre les besoins organisationnels de l'entreprise et ses ressources pour développer la performance du Groupe. Ce processus, déjà en fonctionnement dans les pays majeurs du Groupe, a été également mis en œuvre en 2010 en Algérie, au Maroc, et en Autriche. L'année 2010 a également permis d'élargir le périmètre des personnes concernées, notamment en Chine et en Australie.

L'OSR est désormais déployé sur plus de 30 pays ; il doit s'étendre progressivement à d'autres filiales.

■ La formation

Chaque filiale investit dans ses collaborateurs en prenant en compte les enjeux commerciaux, les évolutions organisationnelles, technologiques ainsi que le développement des salariés. Différents processus sont mis en œuvre, concernant par exemple la formation locale des managers : en Italie, le dispositif Pégaso de gestion managériale s'adresse aux managers à potentiel et s'étend sur une période de 3 ans, en Chine un programme de formation managériale fédérant l'ensemble des filiales chinoises du Groupe a été créé en 2010.

Par ailleurs, au niveau du Groupe, différentes démarches permettent de développer les compétences des collaborateurs : le « dispositif d'accompagnement » permet d'investir de façon complémentaire sur les collaborateurs clés au niveau des filiales ou sur les collaborateurs devant jouer un rôle de relais du Groupe dans leurs périmètres géographiques. Ces ressources à potentiel sont identifiées dans des pays et des domaines stratégiques (marketing, R&D, industriel...). Ce nouveau dispositif de formation interne a fait l'objet d'une démarche pilote en 2009 avec des collaborateurs hongrois et chinois. Il a été étendu en 2010 à des participants venant de 10 pays différents et doit se poursuivre en 2011.

En complément, des actions de coaching individuel permettent d'accompagner les ressources du Groupe dans leur prise de poste ainsi que dans leur développement personnel. Dans certains cas, des actions de *team building* sont aussi mises en œuvre.

L'investissement formation au niveau du Groupe a représenté 13 heures en moyenne par employé pour l'année 2010.

■ La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) avec son référentiel de fonctions modèles

Le processus GPEC est déployé en France depuis plusieurs années. Intégré à l'EIP, il permet d'identifier les écarts entre les compétences requises par chaque fonction et les compétences mises en œuvre par chaque titulaire. Cette démarche permet

notamment de définir les besoins de formation prioritaires. L'accord GPEC conclu en 2009 en France par l'ensemble des organisations syndicales formalise une politique d'emploi qui vise à contribuer à la compétitivité tout en permettant aux collaborateurs de mieux gérer leur carrière dans un environnement très évolutif.

■ La gestion de la mobilité

La mobilité favorise l'employabilité et constitue un levier d'accroissement des compétences. Elle est à la fois gage de développement personnel et de performance pour l'entreprise.

La diversité des métiers, les différentes filières professionnelles et les implantations du Groupe offrent de nombreuses possibilités et constituent autant d'opportunités d'évolutions à explorer. Les plates-formes de mobilité permettent de gérer à l'échelle du Groupe l'évolution des cadres talentueux occupant des postes clés et de les inscrire dans une dynamique de développement professionnel. La publication des postes ouverts sur dialog, l'Intranet du Groupe, participe au dynamisme de la mobilité géographique et professionnelle au sein de l'entreprise.

Pour encourager les salariés dans leur projet de mobilité, le groupe Legrand a mis en place un accompagnement incitatif (visites du site d'accueil, formations notamment à l'interculturel lorsqu'il s'agit d'une mobilité internationale, encouragement financier).

■ 6.5.1.2 PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL

Pour Legrand, les relations sociales sont une composante très importante dans la capacité du Groupe à conduire les changements. Le groupe Legrand mène ainsi un certain nombre d'actions visant à favoriser les relations sociales et valoriser le rôle des instances représentatives.

En France, le rôle des représentants du personnel est régulièrement valorisé et les salariés sont informés sur l'importance du vote aux élections professionnelles.

Les managers sont formés aux relations sociales pour les aider à remplir pleinement leur rôle de dialogue social de proximité. Des réunions "Management des Relations Sociales" sont organisées mensuellement avec les principaux managers et la DRH afin de piloter les relations sociales. De nombreux accords ont été signés ces deux dernières années (notamment l'accord GPEC, et l'accord sur la prévention des risques psychosociaux et amélioration de la qualité de vie au travail, etc.).

Différents types d'accords ont été par ailleurs signés dans les filiales du Groupe en 2010, par exemple : sur le thème des rémunérations (Mexique, Corée, Australie, Brésil), du temps de travail (Brésil, Allemagne) ou de la prévention des risques psychosociaux et de l'amélioration de la qualité de vie au travail (voir paragraphe 6.5.1.4 du présent document de référence).

■ 6.5.1.3 LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ET FAVORISER LA DIVERSITÉ

Engagement du Groupe

Lutter contre toute forme de discrimination au sein de nos unités et processus Ressources Humaines est un engagement fort du Groupe, rappelé dans la Charte des fondamentaux, et que chaque entité partage dans le respect de ses spécificités. La coordination sur ces sujets est assurée par le responsable diversité, nommé au sein de la Direction des ressources humaines Groupe.

En 2010, Legrand a renforcé cet engagement par deux actions majeures :

- le Groupe a entamé un travail d'analyse de ses processus Ressources Humaines afin de s'assurer que ceux-ci respectent le principe de non-discrimination. Un groupe de travail international, composé de Responsables Ressources Humaines de 4 pays (France, Italie, Turquie, États-Unis), a travaillé sur le processus de recrutement. Un guide du recrutement respectant le principe de non-discrimination a été créé dans le cadre de ce groupe d'échange ;
- Legrand a organisé une semaine dédiée à la diversité pendant laquelle différents supports de communication, à destination de l'ensemble des salariés, ont été déployés (saynètes de théâtre, forum développement durable, conférenciers, communication Intranet, démonstration handisport...) afin de prévenir les idées préconçues et promouvoir la diversité des collaborateurs. Le Directeur des ressources humaines du Groupe s'est adressé à l'ensemble des salariés pour rappeler les engagements du Groupe en matière de lutte contre la discrimination. Une plaquette a été rédigée afin d'informer les salariés sur les notions à retenir (définition de la discrimination, cadre juridique, motifs possibles de discrimination, idées reçues). La plaquette a été éditée à 7 000 exemplaires et distribuée, sous format papier ou électronique, sur tous les sites du Groupe en France et à l'international. Un spécialiste externe est intervenu devant les responsables ressources humaines en France pour les informer sur les enjeux du respect du principe de non-discrimination. Enfin, d'autres événements pendant cette semaine ont également participé à rappeler les dispositifs existants (alerte éthique) et les engagements du Groupe en matière de lutte contre les discriminations.

Cette campagne de sensibilisation a notamment été activement relayée dans la filiale américaine du Groupe, Legrand North America (intervention du Président, animations quotidiennes à l'attention des salariés).

Insertion des personnes handicapées

L'insertion des personnes handicapées est un autre axe essentiel de l'engagement du Groupe.

En France, Legrand a ainsi fait de l'insertion des personnes handicapées un élément fort de sa politique sociale. Alors qu'un premier accord formalisant l'implication de Legrand dans ce domaine avait été passé dès 1993 dans le Limousin, un premier accord national a été signé en 2006. Cet accord groupe France, renouvelé en 2009, permet de sensibiliser l'ensemble des sites français à la question du handicap et de mettre en œuvre différentes actions, dont notamment :

- le recrutement des travailleurs handicapés en œuvrant conjointement avec les organismes ou associations reconnus au niveau national en France ;
- le partenariat avec le milieu protégé (Établissement et service d'aide par le travail – ESAT) ;
- le maintien dans l'emploi des salariés déjà reconnus handicapés, d'une part en aménageant leurs postes de travail et l'accessibilité à celui-ci, d'autre part en développant des plans de formation adaptés.

La poursuite de ces actions montre la volonté de Legrand de mener à bien une politique volontariste qui s'inscrit dans la durée. Ainsi Bticino Italie mène depuis 1987 des actions en faveur de l'insertion des jeunes travailleurs handicapés psychophysiques. Sur la base d'une convention établie entre Bticino et le Centre de Formation Professionnelle de la Province de Varese, un atelier dédié à l'insertion professionnelle de ces personnes a été créé au sein de l'entreprise. Près de 300 jeunes apprentis ont ainsi été accueillis pour une formation professionnelle de deux ans. Chacun d'eux a bénéficié d'un poste de travail personnel adapté et de l'accompagnement d'un tuteur dédié durant toute la durée de son apprentissage.

La sensibilisation au thème du handicap en entreprise s'est poursuivie en 2010, dans le cadre de la semaine de la diversité.

■ 6.5.1.4 PRÉVENIR LES RISQUES ET ASSURER LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

La politique de prévention du groupe Legrand continue de progresser. Revue et inscrite dans la Charte de la prévention mise à jour en 2009, elle met en œuvre trois principes : la conformité aux législations et réglementations nationales, l'intégration de la sécurité et de l'environnement à la démarche industrielle, l'harmonisation des stratégies de prévention.

Lancé en 2005, le projet « Esculape » met progressivement en œuvre dans tout le Groupe un système de gestion de la sécurité, basé sur le référentiel ILO-OSH 2001 du Bureau International du Travail. Il affiche plusieurs réalisations significatives :

- **Assurer le respect des réglementations.** Le logiciel « SécuRisk », qui permet de réaliser des diagnostics de conformité réglementaire, est utilisé en France et en Italie et sera progressivement mis en œuvre dans l'ensemble des

pays où le Groupe est présent. Il est associé à une veille réglementaire et jurisprudentielle afin de maintenir à jour le référentiel d'audit.

- **Favoriser l'intégration de la sécurité à la démarche industrielle.** Au fur et à mesure du déploiement du projet « Esculape », des délégations de pouvoir sont mises en place pour formaliser la responsabilité, notamment en matière de prévention des risques professionnels, des dirigeants de chaque unité du Groupe. Pour l'ensemble de la ligne hiérarchique, les définitions de fonction contiennent les informations permettant de faire de la sécurité et de la santé au travail une responsabilité connue et acceptée de chacun, quels que soient son niveau hiérarchique et sa fonction. En particulier, le cahier des charges Achats du Groupe a été modifié pour prendre en compte les exigences de Legrand en matière de développement durable. Il comporte notamment le principe de ne pas introduire de nouvelle substance classée CMR (cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction) dans les processus de fabrication, sauf impossibilité technique. Une directive Groupe portant sur les équipements de travail a de plus été rédigée en 2009. Elle prévoit d'intégrer des clauses dans les contrats d'achat pour garantir la conformité au droit applicable des machines nouvellement acquises. Elle exige aussi qu'un contrôle de conformité soit réalisé systématiquement lors de tout transfert d'un équipement de travail, y compris au sein du Groupe. Elle définit enfin un certain nombre de règles à respecter afin de garantir le maintien en état des machines en cours d'utilisation (notamment la vérification périodique du bon fonctionnement des dispositifs de sécurité).

- **Harmoniser les stratégies de prévention.** Le système d'information de la Direction des ressources humaines permet d'intégrer à chaque définition de fonction, une description de la responsabilité du salarié. Cet outil favorise aussi la gestion globale des habilitations spécifiques liées à la sécurité. Des bases de données partagées permettent en outre la consolidation des données statistiques, avec pour objectif de promouvoir les meilleures pratiques de prévention à travers le Groupe.

En France l'accent a été mis en 2010 sur la poursuite de la démarche de prévention des risques psychosociaux. Cette démarche s'articule autour de 3 axes majeurs :

- identification d'indicateurs pertinents en partenariat avec la médecine du travail ;
- formation de l'encadrement afin de sensibiliser les managers à cette problématique mais aussi pour faciliter l'identification de problèmes individuels dans leur périmètre de responsabilité ;
- création d'un groupe de travail lorsqu'un périmètre apparaît comme « sensible ». Il s'agit ici d'une commission pluridisciplinaire qui vise à identifier les problèmes avec toutes les parties prenantes et à proposer des solutions d'amélioration partagées.

En juin 2010, un accord a par ailleurs été signé avec l'ensemble des organisations syndicales sur cette thématique. Il s'agit d'un

accord de méthode sur la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Il prévoit d'abord la réalisation d'une enquête par questionnaire anonyme qui sera adressée à tous les salariés du Groupe en France. Le questionnaire a été bâti en collaboration avec les organisations et il a pour but d'identifier les principaux facteurs de risques et de protection par catégorie socioprofessionnelle, par métier et par zone géographique. La réalisation et le traitement du questionnaire sont pilotés par l'Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail Limousin. Des groupes référents locaux seront mis en place afin d'accompagner localement la prévention des risques psychosociaux dans une démarche d'amélioration continue.

L'accord comporte un volet formation significatif. Ainsi, les CHSCT et le management bénéficieront d'une formation spécifique.

Enfin, il est indispensable d'organiser la prise en compte des situations difficiles. Ainsi, une adresse électronique et une boîte vocale seront mises en œuvre afin de permettre à chacun d'alerter à tout moment sur une situation à risque. Un réseau d'alerte interne sera aussi constitué afin d'orienter la personne concernée vers des services spécialisés. Enfin, l'intervention de compétences externes spécialisées est prévue en cas d'événement grave pour prévenir l'apparition de stress post-traumatique.

6.5.2 - Évolution des organisations

La stratégie d'adaptation aux marchés implique des évolutions organisationnelles nécessitant d'adapter les ressources et les moyens. Dans les différents projets Legrand étudie la faisabilité sociale avant d'engager toute action. Lorsque des décisions d'adaptations sont prises, le Groupe met en œuvre de nombreuses actions pour accompagner les personnes concernées par les changements (reclassement, formation, coaching, aide à la mise en œuvre de projets de création ou reprise d'entreprise...).

Quelques exemples en 2010 :

- en France, différents projets d'évolutions organisationnelles ont été conduits en 2010 :
 - évolution du périmètre des missions entre la Direction marketing, devenue Direction de la stratégie et du développement, et le marketing produit, désormais rattaché aux divisions industrielles. Ce projet a également permis de regrouper des activités transversales d'intérêt stratégique pour le Groupe. Un accompagnement des salariés concernés a été réalisé tout au long du projet (communication, repositionnement interne des personnes, formation, etc.). Un Comité de mobilité marketing a de plus été créé pour suivre les besoins et les ressources de la filière marketing et favoriser la promotion interne des équipes,
 - création de la Division Infrastructures et Systèmes Tertiaires (DIST) : Afin de relever les défis de l'activité Tertiaire en terme de croissance, la DIST a été créée. Cette nouvelle organisation est issue du rapprochement de la Division Produits de Cheminement de Câbles et de la Division Gestion du Bâtiment. Afin d'accompagner les filiales dans la mise en place d'une démarche tertiaire, des postes de « *business developers* » ont été créés ;
 - le projet de restructuration conduit en 2010 au Royaume Uni a été mis en œuvre sur la base d'un dispositif dépassant les exigences locales, non seulement en termes d'indemnités mais aussi d'accompagnement de salariés : communications

régulières, identification de possibilités de reclassements internes et l'accompagnement des salariés dans leur recherche d'emploi en dehors de l'entreprise. Les démarches suivantes ont notamment été mises en œuvre : redéploiement des personnes concernées sur d'autres postes lorsque cela était possible ; support à la réinsertion professionnelle réalisé par des spécialistes externes pour aider des individus dans leur recherche d'emploi ; utilisation de sociétés d'outplacement pour aider dans le processus de recherche ; autorisation d'absences payées pour aider les personnes dans la recherche d'un nouvel emploi ;

- en Russie, dans le cadre de la réorganisation de la filiale Kontaktor (région de la Volga), un dispositif plus favorable que ce que prévoit la loi a été mis en œuvre sur un certain nombre de domaines afin de limiter les licenciements et d'accompagner les personnes concernées afin de faciliter leur réinsertion professionnelle : mise en place de formations pour favoriser la polyvalence et l'employabilité des effectifs ouvriers ; redéploiement des personnes concernées sur d'autres postes quand cela était possible ; mise en œuvre d'un système de « mobilité inter-ateliers » afin d'améliorer la flexibilité des ouvriers de production ; accompagnement dans la recherche d'un emploi en dehors de l'entreprise ; indemnités de licenciement supérieures à l'indemnité légale ;
- au Costa Rica, la démarche de transfert de la production a entraîné la suppression de 157 postes. Grâce à l'accompagnement social qui a été réalisé, ce projet s'est déroulé dans de bonnes conditions. Un budget spécifique, de trois fois supérieur aux obligations légales a permis en effet d'investir dans le reclassement des personnes ainsi que dans un programme de soutien psychologique. Les indemnités de licenciements étaient aussi supérieures à ce qui était prévu par la loi. À la fin de la démarche, 75 % des effectifs concernés avaient déjà retrouvé un emploi.

6.5.3 - Accès à l'électricité – partenariat avec Électriciens sans frontières

Dans le cadre de la convention de partenariat avec l'ONG Électriciens Sans Frontières et par le biais de dons de matériels ou de financement, Legrand est intervenu depuis 2007 dans plus de quarante projets d'accès à l'électricité en Afrique, Asie et Amérique Latine.

L'année 2010 a notamment été marquée par l'aide d'urgence en Haïti. Dès l'annonce du séisme en janvier 2010, Électriciens Sans Frontières est intervenu aux côtés d'ONG internationales telles que la Croix Rouge, Care, Médecins sans frontières, afin de mettre en place les premiers accès électriques et éclairages, préalable indispensable pour permettre l'action d'urgence pour les sinistrés. Legrand a été en mesure de répondre aux besoins de l'ONG et d'assurer dans les délais très courts liés à la logistique humanitaire d'urgence, l'expédition du matériel nécessaire. Des

livraisons de produits ont ainsi été faites tout au long de l'année pour de nombreuses opérations ; par exemple l'électrification de l'orphelinat de Dos Palet et du camp de réfugiés de Hinch, situé à 130 km au nord-est de la capitale haïtienne, abritant près de 2 000 personnes. Des interventions ont permis d'alimenter ou de sécuriser les installations électriques de plusieurs hôpitaux dont l'hôpital Médecins Sans Frontières à Léogane.

En parallèle de l'aide d'urgence, Legrand Singapour a de plus apporté son soutien à un projet d'aide au développement au Cambodge. L'installation électrique des douze bâtiments composant l'hôpital de Prey-Veng, seul hôpital de la province à être équipé de matériels adaptés, a été réhabilitée et sécurisée. Trois jeunes de l'orphelinat proche de l'hôpital ont de plus été formés aux techniques utilisées.

6.5.4 - Offre Assistance à l'Autonomie : pour une maison confortable et sûre plus longtemps

L'espérance de vie et la part des personnes âgées dans la population mondiale augmentent : en 2050, la population mondiale devrait compter quatre fois plus de personnes de plus de 80 ans qu'en 2010. Dans les pays les plus concernés par le vieillissement, la sécurisation du logement et la prévention des accidents domestiques sont des enjeux majeurs.

■ 6.5.4.1 MISE À DISPOSITION DE SOLUTIONS D'ASSISTANCE

Afin de rendre le bâtiment, les établissements spécialisés et les logements plus sûrs et accessibles, Legrand propose une gamme complète de produits pratiques, ergonomiques et sécurisants permettant de compenser les déficiences motrices, cognitives et sensorielles. Les solutions domotiques représentent notamment une aide précieuse pour les personnes en perte d'autonomie. Les automatismes peuvent en effet sécuriser les déplacements, réduire ou supprimer des gestes quotidiens fastidieux et faciliter la communication avec l'extérieur. Quelques exemples de solutions :

- la création d'un chemin lumineux automatique, correspondant aux déplacements les plus fréquents, le repérage lumineux des portes ou des escaliers, le balisage des itinéraires intérieurs : Legrand développe des solutions pour rendre les obstacles visibles, faciliter le repérage dans le bâtiment et ainsi prévenir les chutes. Grâce à la sécurisation de l'alimentation de l'éclairage, la maison ou le bâtiment conservent un niveau lumineux minimum en cas de coupure de courant afin d'assurer la sécurité des déplacements en toute situation ;

- les solutions domotiques *My Home* proposent des commandes déportées ou centralisées, évitant ainsi les mouvements superflus, parfois sources de danger. L'interscénario Céliane ou le portier Bticino permettent par exemple de piloter des scénarios de vie à partir d'un unique point de commande et en fonction des besoins de chacun (éclairage, chauffage, accès extérieurs). Ils sont souvent associés à des appareillages adaptés comme les prises à manipulation aisée ou les interrupteurs à effleurement. En complément, l'appareillage Céliane peut être associé à la télé-thèse, une télécommande de scénarios adaptée aux déficiences motrices ou sensorielles spécifiques.

Legrand a développé une gamme de produits dédiés comme les prises à manipulation facile, les portiers avec boucle magnétique qui améliorent l'audition des sonneries et interphones, les chemins lumineux qui s'allument automatiquement pour prévenir les chutes, etc. Cette offre favorisant la qualité de vie des seniors sera idéalement complétée par les terminaux pour téléassistance commercialisés par Intervox Systèmes.

■ 6.5.4.2 UNE DÉMARCHE IMPLIQUANT DE NOMBREUX PARTENAIRES

Depuis plusieurs années, le Groupe conduit une démarche en faveur de l'assistance à l'autonomie et du maintien à domicile des personnes dépendantes, dans une logique partenariale et pluridisciplinaire qui implique les utilisateurs, les familles, le personnel médical et médico-social et les organismes de recherche. Legrand est ainsi membre fondateur d'Autonom'lab,

laboratoire limousin des usages bâtis sur le modèle européen des *Living Labs*. Il est aussi membre fondateur du Centre National de Référence « Santé à domicile et autonomie » lancé en 2009 par le Ministère de l'Industrie en partenariat avec le Ministère de la Santé. Avec ces partenaires, Legrand mène de nombreux projets de recherche et de développement. Ainsi le projet Géopass, porté par des médecins gériatres, a pour objectif l'aménagement de logements automatisés et adaptés aux personnes âgées dans des programmes immobiliers.

Témoignage de la forte implication de Legrand aux côtés des collectivités territoriales et de son implication dans le territoire, en 2010 Legrand a signé un partenariat avec le Conseil Général de la Creuse. Le partenariat s'articule autour de 2 axes :

- l'assistance de Legrand à la formation des divers intervenants (installateurs électriciens, équipes support, intervenants à domicile, etc.) du Conseil Général de la Creuse ;
- l'accompagnement par Legrand à la mise en œuvre des produits.

6.5.5 - Synthèse des indicateurs et objectifs

Les tableaux ci-dessous présentent les principaux indicateurs du Groupe en termes de répartition des effectifs :

Répartition des effectifs par âge

Nombre de collaborateurs « Femmes » < 26 ans	7 %
Nombre de collaborateurs « Hommes » < 26 ans :	5 %
Nombre de collaborateurs « Femmes » ≥ 26 ans et < 36 ans :	12 %
Nombre de collaborateurs « Hommes » ≥ 26 ans et < 36 ans :	17 %
Nombre de collaborateurs « Femmes » ≥ 36 ans et < 46 ans :	10 %
Nombre de collaborateurs « Hommes » ≥ 36 ans et < 46 ans :	20 %
Nombre de collaborateurs « Femmes » ≥ 46 ans et < 56 ans :	9 %
Nombre de collaborateurs « Hommes » ≥ 46 ans et < 56 ans :	13 %
Nombre de collaborateurs « Femmes » ≥ 56 ans :	3 %
Nombre de collaborateurs « Hommes » ≥ 56 ans :	4 %

Répartition des effectifs par ancienneté

Nombre de collaborateurs « Femmes » avec une ancienneté < 5 ans :	18 %
Nombre de collaborateurs « Hommes » avec une ancienneté < 5 ans :	20 %
Nombre de collaborateurs « Femmes » avec une ancienneté ≥ 5 ans et < 16 ans :	12 %
Nombre de collaborateurs « Hommes » avec une ancienneté ≥ 5 ans et < 16 ans :	20 %
Nombre de collaborateurs « Femmes » avec une ancienneté ≥ 16 ans et < 26 ans :	5 %
Nombre de collaborateurs « Hommes » avec une ancienneté ≥ 16 ans et < 26 ans :	12 %
Nombre de collaborateurs « Femmes » avec une ancienneté ≥ 26 ans et < 36 ans :	4 %
Nombre de collaborateurs « Hommes » avec une ancienneté ≥ 26 ans et < 36 ans :	5 %
Nombre de collaborateurs « Femmes » avec une ancienneté ≥ 36 ans :	2 %
Nombre de collaborateurs « Hommes » avec une ancienneté ≥ 36 ans :	2 %

Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

Nombre de Managers « Femmes » :	22 %
Nombre de Managers « Hommes » :	78 %
Nombre de non-Managers « Femmes » :	45 %
Nombre de non-Managers « Hommes » :	55 %

Taux de travailleurs handicapés - périmètre monde :

■ 2,4 %.

NB – Le handicap doit avoir fait l'objet d'une reconnaissance par un organisme local habilité.

Taux de travailleurs handicapés - périmètre France, selon les modalités prévues par la loi (incluant la sous-traitance en milieu protégé)

■ 6,03 %, supérieur au minimum légal de 6 %.

Recrutement 2010

Femmes :	58 %
Hommes :	42 %

Formation

■ 13 h/collaborateur et par an.

Entretiens Individuels Périodiques

80 % des managers ont bénéficié d'un entretien individuel.

Le tableau ci-dessous présente les principaux indicateurs du Groupe en termes de santé et sécurité ⁽¹⁾

	2008	2009	2010	Objectif 2010
Évaluation des risques : (Proportion (en %) des effectifs du Groupe faisant l'objet d'une évaluation des risques formalisée)	88 %	83 %	86,6 %	Maintenir un taux supérieur à 80 %
Maîtrise des risques : (Proportion (en %) des effectifs du Groupe pour lesquels les indicateurs de risque sont consolidés)	93 %	93,5 %	95 %	Atteindre un taux supérieur à 95 %
Comités de Sécurité et de Santé (CSS) : (Proportion (en %) des effectifs du Groupe représentés par un CSS)	86 %	85 %	87 %	Maintenir un taux supérieur à 85 %
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt : (Nombre d'accidents x 1 000 000)/(Nombre d'heures travaillées)	8,95	9,02	9,60	-
Taux de gravité des accidents du travail : (Nombre de jours d'arrêt x 1 000)/(Nombre d'heures travaillées)	0,24	0,20	0,24	-
Indice de fréquence des accidents des sous-traitants : (Nombre d'accidents des sous-traitants survenant sur un site du groupe Legrand x 1 000)/(Nombre de salariés du site Legrand concerné)	2,36	0,88	1,71	-
Santé au travail : (Nombre de personnes ayant eu un entretien (para)médical depuis moins de 5 ans)	80 %	70 %	62 %	-
Formation : (Proportion en % des effectifs du Groupe ayant reçu une formation à la santé sécurité)	-	49 %	43 %	-

(1) Hors données Inform et Indo Asian.

