



Février 2013

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS RÉALISÉS 2013

Message du président

En adhérant au Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies depuis 2004, Renault Trucks signifie son engagement à faire des droits de l'homme, des droits du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption les fondements de sa responsabilité d'entreprise.

Nos responsabilités de constructeur de camions envers nos clients, partenaires, collaborateurs et concitoyens sont importantes. Nous œuvrons aux progrès d'une mobilité durable en nous attachant à concevoir des véhicules toujours plus performants, plus sûrs et plus amicaux envers l'environnement, à les produire en préservant la santé de nos collaborateurs et notre cadre de vie, enfin à les commercialiser en toute intégrité.

En offrant l'occasion de présenter nos avancées, le Pacte mondial nous permet de renforcer cette responsabilité et de la faire mieux partager à tous les employés de Renault Trucks dans le monde. C'est pour nous un outil de progrès.

Je renouvelle l'engagement de Renault Trucks à respecter et à mettre en œuvre les 10 principes du Pacte mondial pour l'année 2014.

Olivier Vidal de la Blache
Président de Renault Trucks SAS

Communication sur les progrès réalisés en 2013

Renault Trucks SAS, filiale du groupe Volvo, mène ses activités de constructeur de véhicules industriels avec intégrité, dans le respect des réglementations internationales et en accord avec le modèle de responsabilité et de développement durable de sa maison-mère, également signataire du Pacte mondial de l'ONU depuis 2001. La contribution de Renault Trucks au développement durable est consolidée à l'échelle du groupe et alimente un rapport annuel, le Volvo Group Sustainability Report, établi selon les lignes directrices G3.1 du cadre GRI (Global Reporting Initiative) et les principes de communication sur les progrès du Pacte mondial.

I/Principes relatifs aux droits de l'homme

Renault Trucks partage la vision des droits de l'homme du groupe AB Volvo telle qu'elle est exposée son Code de conduite. Ce document de référence, qui s'applique à l'ensemble des dirigeants et salariés du groupe, est en accord avec les principes de l'initiative du Pacte mondial et affirme un entier soutien à la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies.

En 2013, les dirigeants et employés de Renault Trucks, comme l'ensemble des salariés du groupe, se sont formés en ligne sur un site intranet au Code de conduite, révisé et augmenté fin 2012 pour mieux prendre en compte les changements internes et externes à l'organisation.

Le Code de conduite stipule que dans sa sphère d'influence le groupe Volvo soutient et respecte la protection des droits de l'homme considérés comme universels et s'assure de ne pas être complice de leurs violations.

Renault Trucks défend les droits de l'homme dans le cadre de ses activités et sur le lieu de travail en respectant les individus et en offrant de bonnes conditions de travail. L'entreprise encourage la diversité et ne tolère aucune forme de discrimination eu égard au genre, à la race, à la religion, aux handicaps, à l'orientation sexuelle, à la nationalité, aux opinions politiques et syndicales, à l'origine sociale ou ethnique. Elle offre un environnement de travail sécurisé à ses employés, respecte la liberté d'association et les négociations collectives, ne tolère ni le travail forcé ou obligatoire, ni le travail des enfants.

Le respect des droits de l'homme est pris en compte dans les conventions cadres passées avec les fournisseurs du groupe. Afin d'éviter et de minimiser les risques de violations des droits de l'homme, ces derniers sont évalués en fonction de leur secteur d'activités et de leur origine géographique. Dans le cadre des efforts déployés pour défendre les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement, les performances des fournisseurs en matière de responsabilité sociale sont évaluées. Ces actions sont réalisées par les structures centralisées du groupe Volvo agissant pour le compte des entités comme Renault Trucks. Elles sont commentées dans le Volvo Group Sustainability Report.

II/Principes relatifs au droit du travail

Renault Trucks respecte scrupuleusement le droit du travail partout où il mène ses activités et agit conformément au Code de conduite du groupe Volvo auquel il appartient.

- Non-discrimination :

Renault Trucks recrute et traite ses employés sans discrimination de sexe, de race, de religion, d'âge, de handicaps, d'orientation sexuelle, de nationalité, d'opinion politique, d'affiliation syndicale, ou d'origine sociale ou ethnique. La diversité sur le lieu de travail, à tous les niveaux, est encouragée.

- Droit du travail :

Aucune forme de travail forcé, de travail obligatoire ou de travail des enfants n'est tolérée chez Renault Trucks. L'âge d'embauche minimum est l'âge de la fin de la scolarité obligatoire. La liberté d'association, ainsi que le droit à la négociation collective et à la conclusion d'accords sont respectés dans tous ses établissements.

- Environnement de travail :

Tous les employés de Renault Trucks ont la garantie de travailler dans un environnement de travail offrant toutes les conditions de santé et de sécurité requises.

Renault Trucks s'engage à promouvoir activement la santé, la sécurité et le bien-être au travail de ses collaborateurs, tant au plan physique que psychologique et social.

Dialogue social

Renault Trucks fait vivre chaque année son accord relatif au dialogue social en entreprise conclu en 2006 et signé par l'ensemble des syndicats. Il octroie aux partenaires sociaux des moyens supplémentaires pour mener à bien leurs missions dans le cadre des différentes instances ou de négociations et développer ainsi un échange de qualité avec la direction. Des principes y définissent les droits et obligations de chacune des parties. Le dialogue social ainsi construit doit imprégner tous les aspects de la vie de l'entreprise, tant dans le style de management que dans les relations avec les représentants du personnel.

C'est dans ce cadre que se sont tenus en 6 comité centraux d'entreprise (CCE) ordinaires et 7 extraordinaires, 3 commissions économiques, 2 commissions de formation, 1 commission sur l'égalité hommes/femmes, auxquelles il faut ajouter différentes rencontres au sein des établissements.

Pour s'assurer de la tenue de ces engagements pris, l'entreprise et les partenaires sociaux ont participé à 8 commissions de suivi d'accord. De plus, 2 réunions avec les instances dirigeantes (rencontres avec le président) et une réunion de négociation relative au renouvellement des mandats du Comité de Groupe France se tenues en 2013. Enfin, les partenaires sociaux et la direction ont participé à 29 réunions d'échange ou de négociation.

En 2013, ces négociations ont notamment abouti à la signature de 6 accords d'entreprise et 3 avenants. Au total, 69 réunions ont été tenues avec les partenaires sociaux.

Une renégociation de l'accord relatif au temps de travail a été ouverte et se poursuivra en 2014. Des négociations sur l'harmonisation dans le domaine des frais de santé et de la prévoyance ont abouti à la sélection d'un prestataire unique pour l'ensemble des divisions et entités légales du groupe Volvo en

France (13 000 personnes). Elles ont permis d'obtenir une augmentation du niveau d'un nombre important de garanties sans augmentation des cotisations, la mise en service d'une plate-forme téléphonique exclusivement dédiée aux salariés ainsi que le développement d'agences de proximité.

Bien-être au travail

Renault Trucks a mis en place depuis plusieurs années un Système de Management Santé Sécurité et Bien-être au Travail afin d'optimiser de façon continue la prise en compte de la santé et de la sécurité des personnes. Les sites industriels sont dans ce contexte déjà labellisés ou en voie de l'être. En 2013, la démarche a aussi été mise en œuvre dans 2 entités tertiaires importantes (système d'information et ingénierie informatique ; études et recherches).

En 2013, Renault Trucks a procédé au renouvellement complet de sa gamme de véhicules, projet d'envergure dans lequel l'ergonomie des postes de travail a été prise en compte dès la conception des produits et des lignes de production destinées à les industrialiser. Les objectifs élevés, notamment en termes de diminution des charges physiques et des troubles musculo-squelettiques ont été atteints.

Lutte contre la discrimination et égalité des chances

Dans le cadre de l'action du groupe Volvo, Renault Trucks est engagé, notamment par la négociation de différents accords, dans le déploiement d'une politique Diversité et Inclusion basée sur 4 piliers :

- l'égalité de traitement (égalité des chances basée sur les compétences, sans distinction de sexe, d'âge, d'ethnie ou d'origine, de religion, de handicap et d'orientation sexuelle)
- la lutte contre la discrimination
- la lutte contre le harcèlement,
- une politique de recrutement favorisant la diversité

Dans le cadre de son 8e accord d'entreprise 2013-2015, signé par tous les syndicats, l'entreprise maintient son engagement à recruter en CDI et en alternance des salariés en situation de handicap, malgré un contexte économique difficile. Elle entend également accroître l'accueil de stagiaires handicapés en renforçant notamment ses partenariats avec les écoles.

Outre les opérations d'adaptation de postes et les actions de sensibilisation du personnel menées au long de l'année 2013, Renault Trucks a entrepris de favoriser le recours aux Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et Entreprises Adaptées (EA) en mettant à la disposition de son encadrement un annuaire qui les recense par domaine d'activité. Des aides financières ont été mises en place pour les salariés mais aussi pour leurs enfants lorsqu'ils sont atteints de handicap. À l'occasion de la rénovation de bâtiments accueillant des activités tertiaires sur le site de Lyon, des rampes d'accès pour personnes à mobilité réduite ont été systématiquement aménagées.

L'entreprise œuvre activement pour faciliter et optimiser l'accueil et l'intégration de ses salariés handicapés ainsi que pour leur maintien dans l'emploi. Un pilotage centralisé et un réseau de 15 animateurs en France permettent de faire vivre cet accord.

Aux termes d'un accord d'entreprise sur l'égalité hommes-femmes signé en 2011, un réseau interne WIN (Women Inclusive network) a été créé pour favoriser le développement personnel et professionnel des femmes et promouvoir la mixité. WIN, qui compte 260 membres et est ouvert aux hommes, a lancé en 2013 un programme de mentorat. Renault Trucks agit aussi pour promouvoir ses métiers, en particuliers techniques, auprès des jeunes femmes. C'est le cas en région lyonnaise où pour la quatrième année consécutive l'entreprise participe au programme "Déployons nos ailes" de l'association IMS-Entreprendre pour la cité, qui fait l'objet d'animations dans les collèges. Des actions similaires sont menées dans les lycées avec l'association OPE (Objectifs pour l'emploi des cadres en Région Rhône-Alpes) et, depuis l'année dernière, avec l'association « Elles bougent ».

À périmètre constant, en 2013, les femmes ont représentés 48 % des recrutements totaux (CDI, CDD, alternants, hors personnel intérimaire). Leur part dans le personnel augmente à 20,6 % tandis que leur représentation dans l'encadrement est de 17 %. Les seniors (50 ans et plus) représente 25 % de la population totale de l'entreprise. Leur recrutement représente près de 3 % des recrutements en CDI et est stable.

En 2013, Renault Trucks a signé la charte LGBT (Lesbiennes, Gay, Bi et Trans) de l'association « L'autre Cercle » et s'est notamment engagé à ce titre à créer un environnement inclusif pour les collaborateurs concernés, à veiller à une égalité de droit et de traitement, à soutenir les victimes de propos ou d'actes discriminatoires. Cet engagement est en parfait accord avec la politique du groupe Volvo qui soutient par ailleurs un réseau LGBT interne mondial, V-Eagle.

Dans le cadre du Contrat de génération institué par la loi française en 2013 et dans la continuité de son plan d'action en faveur de ses salariés seniors, Renault Trucks s'est engagé à déployer sur une durée de 3 ans différentes actions afin de favoriser et améliorer le recrutement, l'accueil et l'intégration des jeunes de moins de 30 ans dans l'entreprise, développer la coopération intergénérationnelle et renforcer les actions tendant à favoriser le bien-être et la reconnaissance au travail notamment des salariés âgés. Le plan prévoit la création d'un réseau d'ambassadeurs auprès des étudiants, l'amélioration de l'intégration des nouveaux embauchés et des alternants et plus généralement la mobilisation des outils existants permettant de lever les freins matériels à l'emploi.

III/Principes relatifs à l'environnement

Renault Trucks agit en permanence pour réduire les effets sur l'environnement de ses activités industrielles et tertiaires d'une part, et des véhicules qu'il commercialise d'autre part. L'entreprise contribue au développement d'un transport routier de marchandises vertueux, durablement mis au service de la collectivité.

Renault Trucks applique une politique environnementale assise sur des engagements précis et un système de management rigoureux qui implique son réseau, ses fournisseurs et ses partenaires. L'outil industriel est organisé pour limiter la consommation d'énergie, d'eau et de matières premières, réduire la production de déchets et assurer une amélioration continue des performances environnementales. Les véhicules sont conçus en vue d'une réutilisation maximale des matériaux. Le montage des véhicules Renault Trucks est réalisé dans des usines certifiées ISO 14001 (1ère certification en 2001).

Face au défi du dérèglement climatique annoncé, Renault Trucks poursuit ses efforts pour développer des solutions concrètes en vue de réduire efficacement les émissions de CO₂ : motorisations diesel optimisées, véhicules 100 % électriques, véhicules au gaz naturel, technologie hybride, formations à la conduite rationnelle, outil de suivi de gestion de flotte, informatique embarquée.

Protection de l'environnement sur les sites et dans le réseau de distribution

En 2013, Renault Trucks a poursuivi ses actions pour accroître la performance environnementale de son système productif, de ses sites et de son réseau.

Le renouvellement complet de la gamme de véhicules de Renault Trucks, lancée en milieu d'année, a nécessité la réorganisation des principaux sites de production industriels dans lesquels de nombreuses actions en faveur d'une meilleure efficacité énergétique ont été conduites (rénovation de toitures, isolation, modernisation des systèmes d'éclairage). D'importants bâtiments tertiaires du site de Lyon ont également été réhabilités. Sur le site de Blainville-sur-Orne en Normandie, des travaux ont été réalisés pour renforcer la prévention de la pollution des sols (stockages d'hydrocarbures, de fluides et de produits chimiques ; rétention) et améliorer la gestion de l'eau (réseau séparatif ; alimentation).

Renault Trucks a actualisé les normes d'exploitation (Dealer Operating Standards) s'appliquant à l'ensemble des concessionnaires de son réseau de distribution. Les exigences en matière de performance environnementale, de suivi de la conformité réglementaire et de maîtrise des risques y ont été renforcées.

Information environnementale sur les produits

Une analyse de cycle de vie a été menée sur l'ensemble de la nouvelle gamme de véhicules Euro VI et a fait l'objet d'une déclaration environnementale que Renault Trucks tient à la disposition de ses clients. L'analyse couvre toutes les phases de vie d'un camion, depuis la production des matières premières jusqu'à l'élimination finale et au recyclage.

Transport durable des marchandises

En 2013, Renault Trucks a poursuivi la diffusion sur le marché de produits et services contribuant à l'efficacité du transport routier et à la réduction de ses effets sur l'environnement.

Renault Trucks a procédé au renouvellement complet de sa gamme de camions à l'occasion de l'entrée en vigueur de la norme anti-pollution Euro VI. La nouvelle génération de véhicules procure une réduction de consommation de carburant –et conséquemment de CO₂ – pouvant aller jusqu'à 5 % par rapport aux gammes remplacées. Le fonctionnement des moteurs Euro VI est adapté en permanence pour assurer la meilleure performance du système de dépollution des gaz d'échappement dont ils sont équipés quel que soit le mode d'utilisation du véhicule. La succession des transformations chimiques qui s'y opèrent aboutit à l'élimination quasi complète des oxydes d'azote et des particules y compris les plus fines.

Associée à cette nouvelle gamme, une offre de services *Solutions Optifuel* permet de configurer et d'équiper les véhicules de manière optimale, de former les conducteurs à l'éco-conduite, de mesurer et d'analyser la consommation de carburant grâce à des logiciels adaptés et d'agir sur leur performance

des camions tout au long de leur exploitation par des mises à jour. Enfin, Renault Trucks a étoffé une offre d'applications informatiques pour terminaux de poche aidant les conducteurs de rendre leur mission plus efficace. L'application EcoCalculator permet de calculer l'impact environnemental des camions, les économies de carburant et les réductions d'émissions polluantes (oxydes d'azote, monoxyde de carbone, hydrocarbures et particules) qu'ils peuvent réaliser ainsi que la quantité de CO₂ produite pour chacune de leur mission.

Renault Trucks commercialise des véhicules exploitant des énergies de substitution au gazole. Elle est composée de camions de petit tonnage 100 % électriques et de camions de moyen tonnage au gaz naturel comprimé. Peu ou pas émetteurs de CO₂, peu bruyants, ils sont adaptés à des usages en milieu urbain où les contraintes environnementales sont élevées. Dans le domaine de l'électromobilité, des expérimentations en conditions réelles d'exploitation ont été lancées en 2013, d'une part pour évaluer de nouvelles applications sur le modèle Maxity électrique (4,t de PTAC), d'autre part pour préparer un futur complément d'offre en véhicules lourds 100 % électriques ou hybrides.

IV/Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Renault Trucks attache une grande importance à son crédit à travers le monde et conduit ses affaires dans le respect de l'éthique et conformément aux lois et réglementations qui régissent son activité. La lutte contre la corruption est un domaine dans lequel le respect des lois est primordial. Il est dans l'intérêt de Renault Trucks de lutter contre la corruption car de telles pratiques portent atteinte au jeu normal de la concurrence et empêchent la conclusion de transactions dans des conditions normales de rentabilité. La corruption nuit à la gouvernance, à la réputation et à l'éthique de Renault Trucks. Elle expose l'entreprise ainsi que les personnes impliquées à de lourdes poursuites judiciaires.

Pour protéger sa réputation, Renault Trucks adhère au programme de lutte contre la corruption du groupe Volvo, qui consiste en diverses règles décrites dans une série de documents internes dont le Code de conduite et la Politique de lutte contre la corruption. Le Programme anti-corruption a pour objectif de prévenir les tentatives de corruption et d'empêcher Renault Trucks et ses partenaires d'y prendre part.

Renault Trucks s'interdit d'offrir des récompenses ou avantages quelconques à ses clients et prospects, aux gouvernements, aux agences gouvernementales ou représentants de ces entités, en violation des lois applicables ou des pratiques commerciales généralement admises. Cette interdiction vise notamment le recours à des tiers pour réaliser, de manière directe ou indirecte, des paiements injustifiés à des fonctionnaires internationaux, à des représentants officiels de gouvernements ou aux individus et institutions qui leur sont liés.

Le Programme anti-corruption s'applique à tous les employés de Renault Trucks, ainsi qu'à ses agents et partenaires commerciaux, dans toutes les zones géographiques où Renault Trucks est présent. Une formation sur le contenu et les exigences du Programme anti-Corruption est ouverte à tous les employés. Ils peuvent accéder à la documentation du Programme anti-corruption depuis l'intranet de Renault Trucks accessible sur l'un des 11 600 ordinateurs qui sont mis à leur disposition, en ce compris les ordinateurs situés dans certains bureaux et sur les lignes de production pour les employés qui n'utilisent pas d'ordinateurs dans le cadre de leurs missions quotidiennes. Les personnels des fonctions commerciale, financière et juridique sont formés de manière prioritaire et obligatoire.

Toute suspicion de violation du Programme anti-corruption doit être signalée au responsable du programme de lutte contre la corruption au sein du groupe Volvo. Le responsable du programme de lutte contre la corruption doit, le cas échéant, signaler les actes de corruption aux autorités concernées. Il est disponible pour répondre aux questions relatives à la mise en œuvre du Programme anti-corruption. Tel que mentionné dans le Code de conduite, en cas de conflit entre la loi locale applicable et les dispositions de ce code, la loi locale prévaut.

En 2013, l'essentiel des contrats commerciaux liant Renault Trucks à ses distributeurs dans le monde, reconduits ou nouvellement établis ont fait l'objet d'un audit anti-corruption et leur rédaction a incorporé des dispositions anti-corruption. Une nouvelle campagne de sensibilisation interne a été déployée au terme de laquelle l'ensemble des salariés de Renault trucks a été invité à suivre la formation actualisée en ligne consacrée au Programme anti-corruption du groupe Volvo.
