



Février 2011

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS RÉALISÉS 2010

Message du président

Renault Trucks a adhéré au Pacte mondial en 2005. L'entreprise manifeste ainsi son engagement en faveur des valeurs fondamentales que sont les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Cet engagement se concrétise par la prise en compte dans toutes nos activités industrielles et commerciales des dix principes du Pacte mondial et de leur respect. Nous considérons en effet que le Pacte mondial représente de nouvelles perspectives de progrès et que sa philosophie correspond à la volonté de Renault Trucks de répondre le mieux possible aux attentes de la société.

Nos responsabilités de constructeur sont importantes tant d'un point de vue économique envers nos clients et partenaires, que moral envers nos personnels et nos concitoyens. Les valeurs essentielles du groupe Volvo auquel nous appartenons et les principes que Renault Trucks s'est lui-même donnés, constituent un cadre général pour que nos politiques et nos comportements soient cohérents avec ces responsabilités.

Nous nous attachons particulièrement à mettre en œuvre tout notre savoir faire, notre sérieux et notre passion pour concevoir des véhicules performants, sûrs et amicaux envers l'environnement et pour les produire en respectant notre cadre de vie.

En permettant de présenter largement nos actions, le Pacte mondial nous offre l'opportunité de renforcer cette responsabilité et de la faire encore mieux partager à tous les employés de Renault Trucks dans le monde. C'est pour nous un outil supplémentaire de rayonnement et de progrès. J'encourage l'entreprise et ses partenaires à suivre cet engagement et à transformer les principes du Pacte mondial en nouvelle source de progrès.

Renault Trucks renouvelle son engagement à respecter et à mettre en œuvre les 10 principes du Pacte mondial pour l'année 2011.

Stefano Chmielewski

Président de Renault Trucks

En 2010, Renault Trucks a continué à subir les conséquences de la crise économique et financière sans pour autant que soit remise en question son adhésion aux principes du Pacte mondial. L'entreprise a au contraire agi pour préserver l'emploi et la qualité des relations sociales. Elle a maintenu ses efforts en faveur du bien-être au travail et s'est engagée contre la discrimination en matière d'évolution professionnelle. Dans le domaine de la préservation de l'environnement, Renault Trucks a poursuivi ses actions et travaux visant à limiter l'impact de l'activité de ses établissements d'une part et de ses produits d'autre part.

Bien-être au travail

Dans un contexte de crise restée aiguë dans son secteur en 2010, Renault Trucks s'est appuyé au cours du premier semestre sur tous les dispositifs légaux pour maintenir tous ses salariés à l'effectif. L'entreprise a pu malgré les circonstances achever l'année avec un solde positif d'embauches de 100 personnes.

Dans cette période délicate, la formation de l'ensemble des managers à déceler et à gérer les situations de stress parmi leurs collaborateurs, entamée en 2009, a été achevée. Elle aura concerné au total près de 900 personnes. En 2010, 5 sessions de formation de 4 heures chacune ont été réalisées, faisant intervenir un consultant spécialisé, le directeur des ressources humaines et le pilote de la prévention du stress. Des pages consacrées au sujet ont été mises en ligne sur le site intranet de l'entreprise et un site internet, accessible par l'ensemble des salariés, a été créé.

Renault trucks a signé sous l'égide du gouvernement français une charte de la parentalité aux termes de laquelle l'entreprise s'engage à mener des actions en faveur d'un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle de ses collaborateurs. Ayant de nombreuses réalisations à son actif dans ce domaine (bons cadeaux aux enfants des salariés pour la rentrée et pour Noël, aides aux CESU, aux activités sportives annuelles, chèques-vacances, participations aux séjours des familles, etc.), Renault Trucks se distingue particulièrement par sa conciergerie sur son site de Lyon dont 25 % des collaborateurs ont été clients en 2010 et par ses crèches d'entreprises (une à Lyon, l'autre à Caen) dont ont bénéficié 65 enfants de salariés. Renault Trucks a adhéré en 2010 au Club Crèches et Entreprises créé par le Ministère du travail, ce qui l'engage à parrainer dans l'année une ou plusieurs entreprises qui n'auraient pas encore créé ou financé de places de crèche.

Enfin, Renault Trucks a donné à ses salariés de son établissement de Lyon, la possibilité d'organiser bénévolement pendant 4 mois diverses activités en vue de récolter des fonds pour l'association lyonnaise Docteur Clown dont les comédiens soulagent par le rire les enfants gravement malades. Avec le soutien de l'entreprise et de l'établissement, un

groupe de salariés volontaires, constitué en équipe-projet, a proposé au vote électronique de ses collègues une sélection de 3 associations humanitaires. Une fois choisie l'association bénéficiaire, l'équipe a ensuite lancé, via la newsletter de l'établissement, un appel à projets. Une fois ceux-ci validés, elle en a facilité la concrétisation. Les salariés se sont mobilisés dans les diverses entités de l'établissement pour proposer des activités variées (vente de gâteaux, de vieux livres, parties d'échecs contre un maître en simultané, tournoi de poker, pièces de théâtre, ateliers tricot, paëlla géante, etc.) pendant les heures du repas de la mi-journée, contre une participation libre. A la fin de la campagne, et après abondement de l'établissement, une somme de 30 000 euros a pu être remise en fin d'année à l'association Docteur Clown.

Lutte contre la discrimination

Par la signature d'un 7e accord avec ses organisations syndicales représentatives, l'entreprise a donné un nouvel élan à ses actions en matière d'intégration, de formation, de suivi de carrières et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En 2010, une importante action de sensibilisation, sous forme de jeu-quizz a eu lieu dans chacun de ses établissements à destination de l'ensemble des salariés. Des solutions de maintien dans l'emploi ont été mises en place pour permettre à plusieurs collaborateurs, face à une évolution de leur handicap pour certains ou un changement de leur environnement professionnel pour d'autres, de conserver des conditions de travail optimales. Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap a sensiblement progressé en 2010 tant pour la part d'emplois directs que pour celle du chiffre d'affaires confié au secteur protégé (ESAT/EA).

Un plan d'action a été engagé en faveur des salariés seniors pour préparer la seconde partie de leur carrière et maintenir leurs aptitudes et compétences. En 2010, Renault Trucks aura atteint l'objectif de son plan à 3 ans pour que les femmes représentent 20 % de l'effectif total et 20 % des postes de managers. La mise en œuvre d'un plan de réduction de l'écart de rémunération entre homme et femmes a bénéficié à 35 % de l'effectif féminin. L'entreprise a œuvré pour l'insertion des jeunes dans le monde du travail en embauchant près de 400 apprentis et alternants, soit une augmentation de 42 % par rapport à 2009.

Protection de l'environnement sur les sites

Une ligne de fabrication "Hybrids, alternative energy & Developement Line" (H&DL) a été inaugurée dans l'usine Renault Trucks de Bourg-en-Bresse en vue du développement et de l'industrialisation de futures gammes de véhicules. Le nouveau bâtiment a été conçu en prenant en compte les questions énergétiques. Il est équipé de pompes à chaleur, de panneaux photovoltaïques et d'un éclairage naturel "intelligent". A la faveur d'un changement de fournisseur d'énergie, ce même site de Bourg-en-Bresse est depuis le début de l'année

2010 fourni en électricité certifiée renouvelable à 100 %, contre 9,3 % auparavant, produite à partir de l'énergie hydraulique. Les sites de Lyon, Limoges et Blainville sont quant à eux fournis de la même manière à hauteur de 25 % (contre 9,3 % auparavant).

L'ensemble des unités de fabrication s'est par ailleurs engagé dans l'établissement d'une cartographie des dépenses énergétiques et l'instauration de plans d'économies. En 2010, l'ensemble du personnel de l'entreprise a été sensibilisé via une campagne d'affichage interne aux bons comportements à adopter au quotidien en faveur de l'économie d'énergie (extinction du matériel informatique et de l'éclairage, limitation du chauffage et de la climatisation, signalisation des fuites d'air ou d'eau). Une présentation permettant de partager ces bonnes pratiques a été mise à disposition sur les pages Environnement du site intranet.

Renault Trucks a poursuivi son programme de réalisation de bilans carbone pour ses différents sites. Après son unité d'emboutissage de Vénissieux en 2009, l'entreprise a entrepris en 2010, en dehors de toute obligation réglementaire, un bilan dans un des garages de son réseau de distributeurs dans l'est de la France.

Un meilleur tri des déchets à la source a été encouragé sur l'ensemble des sites (formation des nouveaux arrivants, affichage, campagne d'information). Dans l'usine d'assemblage de moteurs de Lyon, une déchetterie intégrée a été ouverte en 2010, fonctionnant avec des horaires d'ouverture, des bacs précisément identifiés et une personne chargée d'aider à faire le bon tri.

Dans le cadre réglementaire européen pour la gestion des substances chimiques (REACH), Renault Trucks a installé en 2010 un outil informatique qui permet de collecter systématiquement l'information sur la présence de substances très dangereuses dans les pièces de ses véhicules.

Mobilité durable

Renault Trucks a accentué la promotion auprès des professionnels du transport et des collectivités locales de ses solutions techniques et de ses travaux en faveur de l'efficacité énergétique des véhicules industriels. D'une part en déployant une panoplie de produits et de services favorables à une moindre consommation de carburant, donc à une moindre émission de dioxyde de carbone (Optifuel solutions) ; d'autre part en préparant la commercialisation d'une offre complète de véhicules utilisant des modes de propulsion substitutifs à la motorisation diesel (Clean Tech).

Renault Trucks est allé à la rencontre des professionnels du transport tout au long de l'année 2010, pour présenter son Optifuel programme, une offre de service comprenant

notamment une formation à la conduite rationnelle (Optifuel Training) et un logiciel de mesure de la consommation (Optifuel Infomax). A ce jour 300 entreprises de toutes tailles, en bénéficient et peuvent escompter jusqu'à 15 % d'économie de carburant sur l'ensemble de leur flotte.

2010 a également vu le modèle de tracteur routier Renault Premium Route désigné comme étant le véhicule le moins cher à l'usage et le plus sobre en carburant, au terme d'un test comparatif indépendant mené pendant 3 ans par un transporteur allemand.