

Mars 2015

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS RÉALISÉS EN 2014

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 respectueux de l'environnement. Nous veillons à les produire en préservant la santé de nos collaborateurs et notre cadre de vie, et à les commercialiser en toute intégrité.

Présenter nos avancées, dans le cadre du 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 2015.

Olivier Vidal de la Blache Président de Renault Trucks SAS

Communication sur les progrès réalisés en 2014

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 en accord avec 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 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 2014, les dirigeants et employés de Renault Trucks, comme l'ensemble des salariés du groupe, ont été invités à se former en ligne sur un site intranet au Code de conduite. Cette formation ainsi que les versions digitales et imprimées du Code de conduite sont disponibles en 12 langues.

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 sexe, 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 et la sécurité au travail de ses collaborateurs, tant au plan physique que psychologique et social.

Dialogue social

C'est dans ce cadre qu'en 2014 se sont tenus 20 comités centraux d'entreprise (CCE), 2 commissions CCE de formation, 1 commission CCE sur l'égalité hommes/femmes, 2 commissions CCE économiques auxquelles se sont ajoutées 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 5 commissions de suivi d'accord. De plus, 2 réunions avec les instances dirigeantes (rencontres avec le président) et une réunion du Comité de Groupe France se tenues en 2014. Enfin, les partenaires sociaux et la direction ont participé à 25 réunions de négociation et 4 réunions d'échanges.

En 2014, ces négociations ont notamment abouti à la signature d'accords importants comme celui portant sur la création d'une Base de données économiques et sociales (B.D.E.S.). Elle permet aux partenaires sociaux d'avoir accès en temps réel, à partir d'un ordinateur, à une multitude de données économiques et sociales et de chiffres pour remplir au mieux leur mission.

Le bon niveau de relations sociales et de dialogue social au sein de l'entreprise a également permis de signer un accord majoritaire portant sur un plan de sauvegarde de l'emploi (P.S.E.). Ce plan qui prévoyait la suppression de plusieurs centaines de postes a pu être mené à bien en évitant les départs contraints grâce à un éventail de mesures favorisant les départs volontaires et les permutations internes.

2014 a été l'année de l'harmonisation dans le domaine des frais de santé et de la prévoyance pour l'ensemble des divisions et entités légales du groupe Volvo en France (13 000 personnes) avec 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.

Santé et sécurité au travail

Renault Trucks a mis en place depuis plusieurs années un Système de Management Santé Sécurité 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 2014, 6 entités ont été auditées et les labellisations acquises ont été reconduites tandis que l'extension du système de management aux divisions tertiaires s'est poursuivie, notamment pour l'activité de développement désormais en voie de certification.

OVB

Un réseau Sécurité, composé de 20 animateurs sécurité-conditions de travail et ergonomes ainsi que de 8 médecins, a été animé avec régularité. En 2014, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt a été stable (4,70 %) tandis que leur taux de gravité a été quasiment divisé par deux (0,16 % contre 0,26 % en 2013). Une centaine de nouveaux managers ont été formés à la prévention des risques psycho-sociaux qui a également fait l'objet d'actions particulières dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi mis en œuvre (plate-forme téléphonique ; permanences de psychologues sur les sites, accompagnement individualisé, sessions de formation).

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

Aux termes 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. 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.

Des opérations d'adaptation de postes et les actions de sensibilisation du personnel menées au long de l'année 2013 ont été poursuivies tout au long de l'année 2014, essentiellement en France : mise à disposition de brochures relatives au dispositif de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ; exposition de photos dans le cadre de la Semaine nationale pour l'emploi de personnes handicapées ; formation des animateurs du réseau interne et des partenaires sociaux ; participation à des rencontres Handicafé© avec des jeunes candidats à l'embauche en situation de handicap. Des aides financières pour les salariés atteints de handicap, étendues à leurs enfants, été instaurées. 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.

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 comptait en 2014 un total de 350 membres (+ 34 %) dont 13 % d'hommes. 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 a participé 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 ont été menées dans les lycées avec l'association OPE (Objectifs pour l'emploi des cadres en Région Rhône-Alpes) et avec l'association « Elles bougent ».

À périmètre constant, en 2014, les femmes ont représenté 47 % des recrutements totaux (CDI, CDD, alternants, hors personnel intérimaire). Leur part dans le personnel est restée stable à 20,7 % (20,6 en 2013) tandis que leur représentation dans l'encadrement a progressé d'un point à 18 %. Les seniors (50 ans et plus) ont représenté environ 25 % de l'effectif total et près d'un tiers des recrutements en CDI, sachant que ceux-ci-ci ont été extrêmement limités dans une année 2014 difficile en termes d'emploi.

OVIS

Renault Trucks, signataire en France depuis 2013 de la charte LGBT (Lesbiennes, Gay, Bi et Trans) de l'association « L'autre Cercle", s'est engagé à ce titre à créer un environnement inclusif pour les collaborateurs concernés, à veiller à une égalité de droit et de traitement, et 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.

Renault Trucks a participé activement à la 1ere Semaine de la diversité organisée au sein du groupe Volvo du 21 au 26 septembre 2014. Des activités très variées ont été menées sur l'ensemble des sites : conférences avec des intervenants externes ; pièces de théâtre ; rencontres et discussions entre employés ; témoignages ; etc.

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, 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, 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 2014, Renault Trucks a poursuivi ses actions pour accroître la performance environnementale de son système productif, de ses sites et de son réseau.

Les divers travaux de rénovation et d'aménagement de bâtiments sur les sites industriels et tertiaires ont systématiquement pris en compte la prévention de la pollution et l'efficacité énergétique. Sur le site de Lyon, l'arrêt d'une activité de peinture au centre d'emboutissage a été accompagné du démantèlement de cuves de stockage en sous-sol et d'une vérification d'absence de pollution. Le centre de distribution de pièces de rechange a installé une régulation de température dans certains de ses magasins de grand volume, procédé à des travaux d'isolation et au remplacement de néons par un éclairage à extinction et allumage programmés. Dans ce même centre, un véhicule de service au gazole a été remplacé par un véhicule électrique. Le site normand de Blainville-sur-Orne a achevé en 2014 son important projet de création d'un réseau séparatif des eaux (eaux usées/eaux pluviales) pour un montant investi de 700 000 euros.

OVB

En 2014, les usines recyclaient et valorisaient plus de 99 % des déchets non dangereux (95 % en 2012), fruit d'actions permanentes en faveur de la réduction des volumes de déchets, du tri amélioré et de la recherche de nouvelles filières de recyclage. La consommation d'eau par unité produite est passée de 14 m³ à 11 m³ entre 2012 et 2014. Enfin, sur la même période, la consommation d'énergie a baissé de 25 % entre 2012 et 2014.

Renault Trucks a créé et mis à disposition de son réseau de distribution une méthode d'analyse de risques adaptée aux garages. Une formation particulière et un accompagnement pour la mise en œuvre de plans d'actions adéquats ont été dispensés dans l'ensemble des succursales sur le territoire français.

Information environnementale sur les produits

Une analyse de cycle de vie a été menée sur l'ensemble de la nouvelle gamme de véhicules répondant aux normes anti-pollution 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 2014, 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 notamment achevé le déploiement commercial de l'ensemble de sa nouvelle de camions lancée en 2013. Pour les marchés aux exigences environnementales élevées, ces véhicules sont équipés de motorisations répondant à la norme anti-pollution Euro VI leur conférant une consommation de carburant réduite de 5 % par rapport aux modèles qu'ils remplacent et une émission de CO₂ réduite à proportion. 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 opère aboutit à l'élimination quasi complète des oxydes d'azote et des particules, y compris les plus fines. Enfin, Renault Trucks a aussi proposé en 2014 deux de ces motorisations dans des versions acceptant le carburant biodiesel jusqu'à concurrence de 100 %.

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 la performance des camions tout au long de leur exploitation par des mises à jour.

2014 aura vu de nombreuses réalisations dans le domaine de la réduction de la consommation de carburant. Trois modèles de la gamme, le Renault Trucks T pour la longue distance et les Renault Trucks D et D WIDE pour la distribution, ont été commercialisés en 2014 dans une version *Optifuel*, optimisée en termes de consommation de carburant grâce à des équipements et des services spécifiques. Renault Trucks a organisé la 3^e édition de sa compétition internationale de conduite économique à laquelle ont participé 6 000 conducteurs de 15 pays européens. L'avancée des travaux permettant de réduire la consommation des ensembles roulants a été matérialisée par la présentation du véhicule-laboratoire *Optifuel Lab 2* embarquant 20 technologies liées à la gestion de l'énergie, l'aérodynamisme, la résistance au roulement et les aides à la conduite. Enfin, Renault Trucks a prodigué à ses clients 3 560 heures de formation à la conduite économique, soit une progression de près de 30 % par rapport à 2013.

Renault Trucks a poursuivi la commercialisation de véhicules exploitant des énergies de substitution au gazole, des camions de petit tonnage 100 % électriques et de moyen tonnage au gaz naturel comprimé. Peu ou pas émetteurs de CO₂, peu bruyants, ils sont adaptés à des usages en milieu

NB

urbain où les contraintes environnementales sont élevées. Dans le domaine de l'électromobilité, de nouvelles expérimentations en conditions réelles d'exploitation ont été lancées en 2014, notamment pour préparer un futur complément d'offre en véhicules lourds. Un Renault Trucks D 100 % électrique de 16 t a ainsi été mis en service à Paris pour l'approvisionnement des boutiques du parfumeur Guerlain.

Le programme Climate Savers du WWF

En 2014, Renault Trucks a apporté sa contribution à la coopération environnementale sur la réduction de l'empreinte carbone établie depuis 2010 entre le groupe Volvo et le Fonds mondial pour la nature (WWF). Dans le cadre du programme *Climate Savers*, entre 2009 et 2013, le groupe a vu ses émissions de CO₂ liées à sa production chuter de 20 % tandis qu'il en aura évité l'émission de 40 millions de tonnes par ses produits vendus sur la période.

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 2014, 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.

DIB

8/8
