

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2006

Après avoir adhéré au Pacte Mondial en 2004, Renault Trucks a consacré sa première Communication sur le Progrès (COP) à sa politique environnementale. Ce premier témoignage souligne l'implication de notre entreprise et de notre groupe dans une politique fortement inspirée des principes du Développement Durable.

En consacrant sa deuxième COP à la politique qu'il déploie dans le domaine des Relations Sociales, Renault Trucks confirme son engagement dans cette voie. La présentation de nos actions dans ce domaine, essentiel dans la vie de l'entreprise, permettra de mettre en valeur l'attachement de Renault Trucks aux valeurs fondamentales qui se dégagent des dix principes du Pacte Mondial, en particulier les droits du travail.

Principes généraux

Au sein du Groupe Volvo, Renault Trucks partage le même socle de valeurs fondamentales que sont la Qualité, la Sécurité, l'Environnement et l'Ethique. Un certain nombre de principes généraux issus de ce socle de valeurs et destinés à aider chacun dans la conduite de ses actions quotidiennes ont été définis et largement diffusés, dont on peut citer les exemples suivants :

Un Code de Conduite, formalisant les relations du Groupe avec ses salariés, ses partenaires et ses actionnaires, a été remis à chaque salarié de Renault Trucks.

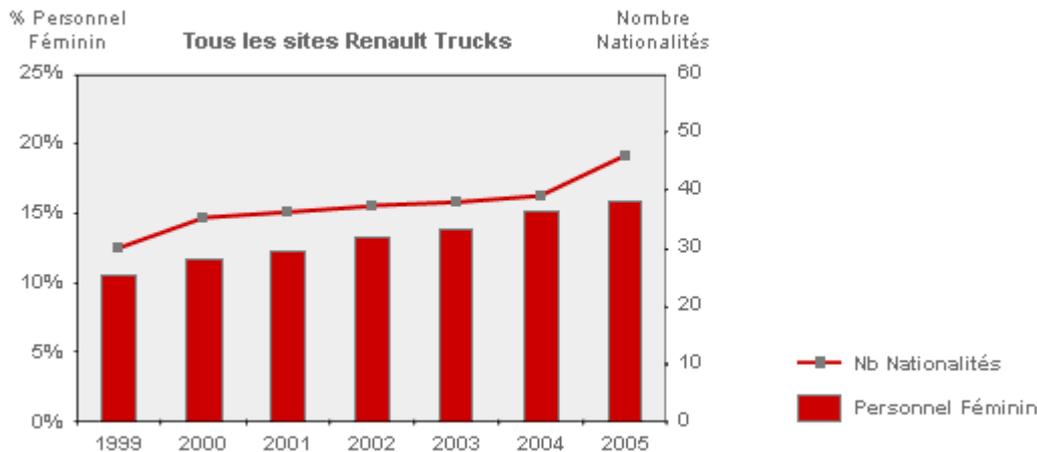
Dans le domaine de la transparence financière, Renault Trucks fait appliquer les principes issus de la Loi américaine SOX et a adapté son organisation au suivi et au respect des principes de cette loi.

Au-delà de ces actions menées au niveau du Groupe, Renault Trucks déploie un ensemble de mesures visant à marquer son engagement dans la voie d'un progrès permanent en matière de Relations Sociales. Nous en présenterons maintenant les aspects les plus caractéristiques.

Renault Trucks et la Diversité

Renault Trucks est une entreprise à dimension internationale. Ainsi en 2006 quarante huit nationalités sont représentées en son sein.

Depuis 2005 une **Charte de la Diversité** a été adoptée par Renault Trucks. Son objet premier est de favoriser le pluralisme et la mixité dans ses modes de recrutement. Il s'agit aussi de contribuer à la lutte contre toutes les formes de discrimination (patronyme, origine, handicap, sexe, âge ou orientation sexuelle, voir figure ci-dessous)



Evolution de la diversité et de la mixité

Dans cet esprit Renault Trucks a signé le 6ème accord d'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap, pour la période 2006 à 2008. Cet accord, connu sous le nom de **Handi'accord**, définit les conditions d'accueil, d'accompagnement, de formation et de suivi de ces personnes. Aujourd'hui Renault Trucks emploie 9% de salariés handicapés sur l'ensemble de ses sites.

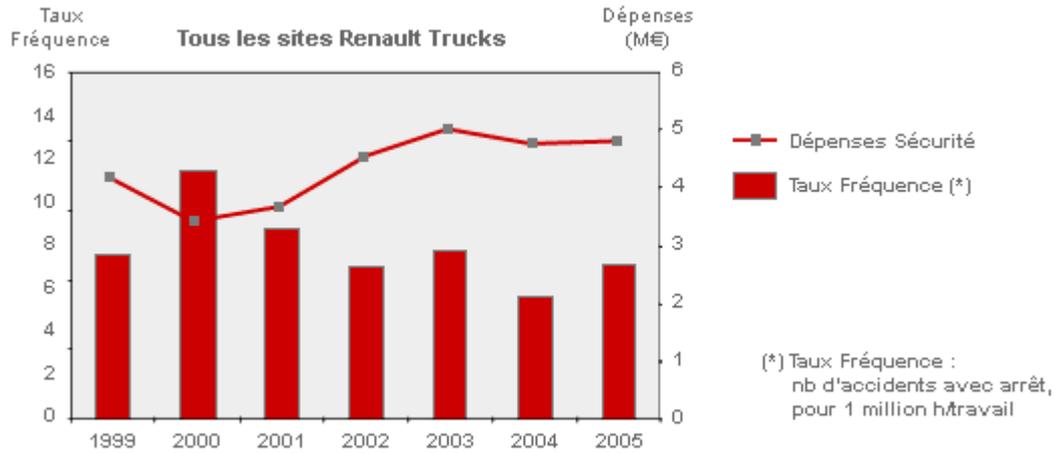
Renault Trucks et les Conditions de Travail

Renault Trucks mène régulièrement des actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail notamment dans le domaine de la Sécurité et de la Santé.

Ainsi en 2005, Renault Trucks a élaboré et diffusé largement dans l'entreprise sa Politique Santé et Sécurité au Travail pour laquelle son Président s'est personnellement engagé. et dont les points forts sont les suivants :

- ▣ La préservation de la santé de l'ensemble du personnel y compris les intérimaires
- ▣ La proposition de conditions de travail agréables
- ▣ L'intégration des critères de santé, sécurité et conditions de travail dans les phases de conception ou d'évolution des produits, des processus de fabrication et des installations industrielles ou d'essais.
- ▣ La coordination des mesures préventives liées à la sous-traitance et à l'accueil des entreprises extérieures.

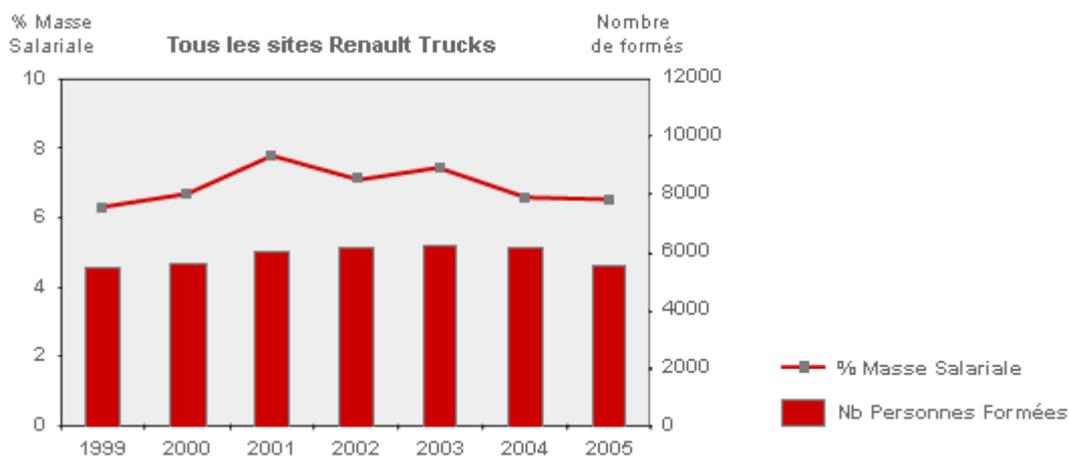
L'un des objectifs de Renault Trucks est de diviser par deux le taux de fréquence des accidents du travail entre 2006 et 2008 (voir figure ci-dessous)



Dans ce même souci, un **Plan d'Aménagement des postes de travail et Reclassements Internes (PARI)** est progressivement mis en place depuis 2003 dans les usines. Ce projet innovant doit prévenir les risques de maladies professionnelles et accompagner les salariés qui souffrent de problèmes de santé. Il permet de réaliser d'abord l'analyse puis l'aménagement des postes de travail avec la participation active des salariés concernés.

Renault Trucks et le Développement des Personnes et des Compétences

Renault Trucks consacre une part importante de sa masse salariale aux actions de formation. Un ensemble d'indicateurs permet de suivre le nombre d'heures consacrées à la formation et le nombre de personnes qui en sont bénéficiaires (voir figure ci-dessous)



Evolution de la Formation

Afin de favoriser la mobilité, un site informatique interne, Job Access, donne à tous les salariés la possibilité d'avoir un accès direct et en temps réel à toutes les offres d'emplois disponibles non seulement dans les sites de l'entreprise mais aussi dans le Groupe.

Dans le but de renforcer ces actions, deux dispositifs ont été mis en place :

1. Le **Droit Individuel à la Formation (DIF)**. Il s'agit de permettre au salarié de développer ses compétences en se formant en dehors de son temps de travail à concurrence de 20 heures par an, avec possibilité de cumul sur plusieurs années plafonné à 120 heures.

2. L'accord **Parcours et Compétences** a servi à la mise en place d'un système simple, lisible et transparent pour tous les salariés désireux d'évoluer dans l'entreprise. Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

- ▣ rassembler tous les métiers sur une grille unique de 21 positions
- ▣ permettre l'analyse de chaque famille de métiers sous l'angle des activités et des compétences
- ▣ indiquer les passerelles à l'intérieur d'une famille de métier et entre des familles.

Cet accord vise donc à anticiper l'évolution des métiers et compétences, à faciliter la gestion des parcours professionnels et à donner à chacun les moyens de développer son professionnalisme. Il permettra également ultérieurement d'évaluer les compétences et les capacités de mobilité.

Enfin Renault Trucks a mis en place des systèmes incitatifs qui favorisent l'implication des salariés dans le fonctionnement de l'entreprise et dans la recherche de l'excellence.

- ▣ **Accord d'Intéressement** aux résultats de l'entreprise
- ▣ **Redistribution** aux salariés d'une partie des bénéfices du Groupe Volvo par acquisition de parts dans un fonds commun de placement en actions
- ▣ Pilotage de la performance par des entretiens bi-annuels entre salarié et manager avec fixation d'objectifs au travers du **Personal Business Plan**.

Renault Trucks et le Dialogue Social

Renault Trucks considère le respect du droit syndical comme l'un des piliers du système complexe des relations sociales et confère à la représentation syndicale une place essentielle dans sa politique sociale. Pour cela les partenaires sociaux, sont associés autant que nécessaire, aux évolutions majeures de l'entreprise.

Cette façon de procéder a été renforcée en 2006 par la signature, avec l'ensemble des organisations syndicales, d'un Accord de Dialogue Social. Ce nouveau texte permettra non seulement aux organisations syndicales de mieux jouer leur rôle et avec des moyens modernes mais aussi de renforcer le dialogue social en l'adaptant aux enjeux actuels de l'entreprise. Parmi les nouvelles dispositions on peut noter :

- ▣ la possibilité d'utiliser des sites informatiques concernant les organisations syndicales (intranet)
- ▣ l'ouverture de formations syndicales spécifiques
- ▣ des mesures destinées à faciliter l'accès aux responsabilités syndicales

Enfin, Renault Trucks réalise chaque année, en même temps que toutes les entités du Groupe, une vaste enquête appelée Volvo Group Attitude Survey (VGAS) Cette enquête est destinée, par l'interrogation directe de l'ensemble des salariés, à obtenir une photographie du ressenti du corps social sur les principaux thèmes liés au bon accomplissement de sa mission. Ce sondage apporte de manière régulière de nombreux enseignements :

- Il donne à chacun l'opportunité d'exprimer ses opinions en garantissant l'anonymat
- Il permet de comprendre et de faire progresser le climat social
- Il améliore l'efficacité des équipes L'un des objectifs majeurs de VGAS est que chaque équipe se réunisse avec son manager pour discuter des résultats de cette enquête et déterminer les actions nécessaires au progrès continu des équipes.

Pour conclure ce propos

Confronté à un univers de changements importants et de plus en plus rapides (évolutions technologiques, environnement réglementaire, social et politique) Renault Trucks doit adapter ses savoir faire, ses organisations et ses fonctionnements pour répondre au mieux de ses capacités à toutes ses mutations. Dans ce mouvement, l'implication du corps social est essentielle pour réaliser mais aussi anticiper, accompagner l'ensemble des actions et réunir l'adhésion.

Ce bref panorama témoigne des efforts de Renault Trucks pour créer un bon climat social et donner à son personnel le dynamisme indispensable et l'enthousiasme qui font la réussite