



Février 2013

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS RÉALISÉS 2012

Message du président

En adhérant au Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies en 2004, Renault Trucks a voulu signifier 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. Cet engagement se concrétise par la prise en compte dans ses activités industrielles et commerciales des dix principes du Pacte mondial et de leur respect. Nous considérons en effet que le Pacte mondial est source de progrès et que sa philosophie correspond à la volonté de Renault Trucks de satisfaire au mieux les attentes de la société.

D'un point de vue économique et moral, nos responsabilités de constructeur de camions envers nos clients, partenaires, collaborateurs et concitoyens sont importantes. 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 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 supplémentaire de rayonnement et 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 2013.

Bernard Modat
Président de Renault Trucks SAS

Communication sur les progrès réalisés 2012

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 les principes et les valeurs de sa maison-mère, également signataire du Pacte mondial de l'ONU. La contribution de Renault Trucks au développement durable est consolidée à l'échelle du groupe et alimente un rapport annuel de développement durable, le Volvo Group CSR and Sustainability Report, fondé sur le cadre GRI (Global Reporting Initiative).

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 2012, le Code de conduite du groupe Volvo a été révisé et augmenté pour mieux prendre en compte les engagements responsables de l'entreprise. Les dirigeants et employés de Renault Trucks, comme l'ensemble des salariés du groupe, ont eu accès à ce Code de conduite et y ont été sensibilisés par une formation en ligne sur un site intranet.

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 CSR and Sustainability Report.

Hormis l'application des principes et des procédures en vigueur dans ses activités au quotidien, Renault Trucks n'a pas à faire valoir d'action particulière pour l'année 2012 au titre des droits de l'homme.

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. Le Code de conduite énonce les principes suivants :

- Non-discrimination :

Le groupe Volvo 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 dans le groupe Volvo. 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 seront respectés dans tous les établissements du groupe Volvo.

- Environnement de travail :

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

Renault Trucks applique pleinement la politique du groupe Volvo et 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 a conclu en 2006 un accord de dialogue social tendant à résoudre par l'échange ou la négociation, les éventuelles difficultés ou divergences inhérentes à toute activité professionnelle. Afin de réguler et préserver des relations de qualité entre la direction et les représentants du personnel, des principes y définissent les droits et obligations de chacune des parties qui sont tenues de les respecter. 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 de nombreux échanges constructifs avec les partenaires sociaux ont eu lieu au cours de l'année 2012. Au niveau de l'entreprise, et ce sans compter les différentes rencontres au sein des établissements, 6 comités centraux (CCE) ordinaires et 5 extraordinaires, 2 commissions de CCE économique, 2 commissions de formation, 1 commission de CCE concernant l'égalité hommes/femmes ont été réunis.

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. Enfin, 16 réunions paritaires ou de négociation, 2 réunions avec les instances dirigeantes (rencontres avec le président) et un Comité de groupe France se sont tenus. Ainsi, près de cinquante réunions ont été organisées avec les représentants du personnel en 2012. Pour cette même année, ont été le fruit des négociations collectives entre la Direction et les partenaires sociaux ont abouti à la signature de 2 avenants à des accords d'entreprise. Une négociation sur le droit d'expression des salariés a été engagée.

Bien-être au travail

L'entreprise a poursuivi activement en 2012 ses initiatives en faveur du bien-être au travail

Renault Trucks, distingué en 2011 pour son action pour la prévention du stress en France, a de nouveau remporté le prix mondial Santé Sécurité et Bien-être au travail du groupe Volvo en 2012. C'est la mise en œuvre très structurée et fortement soutenue par la direction et l'encadrement d'une démarche de « chasse aux risques » destinée à réduire les accidents à l'origine d'arrêts de travail dans une unité de tôlerie sur le site de Blainville-sur-Orne en Normandie qui a été récompensée.

Parmi les autres actions dans le domaine des fabrications, on retiendra pour le site de Lyon la qualité de la prise en compte de l'ergonomie dans un projet de nouvelles générations de moteurs, dès la conception des produits et des lignes de production destinées à les industrialiser.

La lutte contre les addictions en milieu professionnel a fait dans l'année en France l'objet de groupes de travail multi-métier destinés à fournir aux collègues et aux managers d'employés en difficulté des informations et des préconisations pour essayer de les accompagner. Deux campagnes de sensibilisation ont été menées, l'une à l'usine d'assemblage de Bourg-en-Bresse, l'autre à Lyon dans un département de logistique de pièces de rechange, touchant près de 2 500 personnes. Dans ce même établissement de Lyon, un Espace forme a été ouvert. Il s'ajoute à un dispositif qui comprend déjà une crèche et une conciergerie.

Lutte contre la discrimination et égalité des chances

Renault Trucks s'inscrit pleinement dans la politique Diversité et inclusion du groupe Volvo. Cette politique, affichée et partagée avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, ancre la volonté d'accroître la diversité des équipes et de lutter contre toutes les formes d'exclusions. Elle repose sur 4 principes :

- L'égalité de traitement
- L'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
- Les conditions de travail et d'emploi qui doivent permettre l'égalité pour tous
- La discrimination et le harcèlement en raison du sexe, de l'âge, de l'ethnie ou de l'origine, de la religion, d'un handicap et de l'orientation sexuelle ne sont pas tolérés.

La Politique Diversité et inclusion guide la politique de recrutement. La sélection finale de candidats à un poste doit refléter la diversité et tous les efforts doivent être mis en œuvre pour y parvenir. Les actions entreprises chez Renault Trucks depuis de nombreuses années dans ce domaine peuvent aussi revêtir une forme contractuelle.

Par la signature en 2012 d'un 8e accord d'entreprise avec ses partenaires sociaux, Renault Trucks a donné un nouvel élan à ses actions en matière d'intégration, de formation, de suivi de carrière et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. L'entreprise a déployé dans l'année d'importantes actions de sensibilisation comme l'événement "*Papilles & Handicap*" qui a permis aux collaborateurs de l'entreprise en France de vivre un repas en situation de handicap visuel, auditif ou moteur à l'occasion de la Semaine Nationale du Handicap. Un plan de formation à destination des managers lancé en 2011 a été achevé. Des actions ont également été menées au sein des écoles partenaires de l'entreprise. Ce fut notamment le cas avec l'école d'ingénieurs de l'INSA (Institut national des sciences appliquées) de Lyon en France où des cadres sont allés animer des cas managériaux ou donner des conférences sur le thème du handicap.

L'embauche de nouveaux ergonomes ou encore la mise en place de deux navettes adaptées aux personnes à mobilité réduite sur le site de Lyon figurent au nombre des actions participant au maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'usine d'assemblage de Bourg-en-Bresse a poussé très loin l'intégration de salariés handicapés d'un ESAT (Établissement ou service d'aide par le travail) en plaçant 12 personnes dans son processus logistique, liées par un contrat de résultat qui les rend garants de la régularité des flux sortants de leur équipe

Dans le cadre de la Charte de la diversité en entreprise dont il est signataire en France, Renault Trucks a reçu en 2012 un prix dans la catégorie Egalité professionnelle. Il vient distinguer une politique qui s'est notamment concrétisée par un rééquilibrage entre les hommes et les femmes en termes de salaires comme de formations diplômantes et managériales. 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. Ouvert aux hommes, le réseau compte 150 membres en France. Renault Trucks agit aussi pour promouvoir ses métiers auprès des jeunes femmes. C'est le cas en région lyonnaise où pour la troisième année consécutive l'entreprise participe au programme "Déployons nos elles" qui fait l'objet d'animations dans les collèges tandis qu'un accord a été signé avec l'association OPE (Objectifs pour l'emploi des cadres en Région Rhône-Alpes) pour mener des actions similaires dans les lycées.

À périmètre constant, en 2012, les femmes ont représentés 37 % des recrutements totaux (hors personnel intérimaire). Leur part dans le personnel est stable à 20 % tandis que leur représentation dans l'encadrement recule légèrement à 18 %. Les seniors (50 ans et plus) représente 25 % de la population totale de l'entreprise. Leur recrutement progresse de près de 2 %.

III/Principes relatifs à l'environnement

La protection de l'environnement est une valeur fondamentale du groupe Volvo que partage Renault Trucks et qui se traduit par un engagement constant à réduire l'impact de son activité industrielle et celui de l'utilisation des véhicules mis sur le marché. 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 de Renault Trucks 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. Chaque usine est certifiée ISO 14001.

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 : véhicules hybrides ou 100 % électriques, véhicules au gaz naturel, motorisations diesel optimisées, 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 2012, Renault Trucks a poursuivi ses actions pour accroître la performance environnementale de son système productif, installé en France, et de son réseau.

Renault Trucks a réalisé son bilan des émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de ses sites. Un plan sur 3 ans comportant plus d'une centaine d'actions a été engagé pour parvenir à une réduction de 10 % de la totalité des émissions de l'entreprise. Chaque initiative est prise en compte par le système de management environnemental qui en assure un suivi périodique. En outre, l'empreinte carbone de la fabrication des principaux véhicules a été calculée pour permettre aux exploitants de ces matériels d'établir leur propre bilan carbone®.

De nombreuses actions en faveur d'une meilleure efficacité énergétique ont été conduites dans l'ensemble des établissements (rénovation de toitures, isolation, modernisation des systèmes d'éclairage intérieurs et extérieurs, amélioration des suivis de consommation d'électricité et de chauffage, acquisition de véhicules électriques pour les opérations de maintenance, etc.). L'équipement de 136 000 m² de magasins de stockage d'un centre de distribution pièces de rechange à Lyon avec des éclairages déclenchés par la détection de mouvement a représenté un gain de près de 60 % sur consommation d'électricité et de 80% sur la maintenance.

À la suite de la reprise d'une activité de production de composants mécaniques (Ponts & essieux), près de Lyon, des travaux de remise en conformité environnementale ont été lancés. Ils comportent la décontamination de sols pollués par des activités historiques d'usinage. Près de 4 000 m³ de terres polluées ont été excavés et traités en 2012 pour un montant supérieur à 500 000 euros.

Renault Trucks a déployé dans ses succursales françaises l'outil informatique qui lui permet un suivi permanent de la conformité de chacun de ses sites à la réglementation nationale ainsi qu'un pilotage précis des plans d'actions relatifs au respect des normes. En outre tous ces établissements ont été audités sur leur conformité à un référentiel interne d'auto-évaluation du management de l'environnement. Un plan d'action d'amélioration a pu être défini pour chacune d'entre elle avec des priorités de mise en œuvre.

Transport durable des marchandises

En 2012, Renault Trucks a fait de la réduction de la consommation de carburant et des émissions de CO₂ un mot d'ordre engageant toute l'entreprise, depuis les bureaux d'études jusqu'à l'après-vente.

Avec pour leitmotiv *All for fuel eco*, Renault Trucks a poursuivi la diffusion sur le marché de ses produits et services favorables aux économies de carburant : sa gamme de véhicules thermiques optimisée, ses *Solutions Optifuel* (équipements techniques ; formation à la conduite rationnelle ; logiciel de mesure et d'analyse de la consommation) et sa gamme *Clean Tech*, composée de camions de livraison 100 % électriques Renault Maxity (4,5 t de PTAC) et de des véhicules à motorisation hybride diesel-électrique Renault Premium Distribution Hybrys Tech (19/26 t de PTAC).

Renault Trucks a aussi contribué à la promotion de l'éco-conduite en organisant en 2012 le premier *Optifuel Challenge*, une compétition européenne dont la première édition à l'automne 2012 a réuni à Séville, en Espagne, 33 conducteurs issus de seize pays. Enfin, l'offre d'applications pour smartphones à destination des professionnels de la route, commercialisée depuis 2011, a été enrichie de *Truck Fuel Eco Driving*, un jeu pour apprendre à réduire sa consommation de carburant sans perdre en efficacité, et d'*EcoCalculator* qui permet d'évaluer pour chaque véhicule et pour chaque parcours les NOx et surtout le CO₂ et émis.

Au plan de la recherche, Renault Trucks explore toutes les possibilités techniques permettant de gagner encore en consommation. L'une des voies étudiées est de transformer la chaleur des gaz d'échappement en électricité pour alimenter des fonctions auxiliaires des véhicules en une énergie qui ne proviendrait pas directement de l'arbre moteur. L'entreprise étudie aussi l'intégration sur ses véhicules destinés à la longue distance d'un système basé sur le cycle de Rankine : l'enthalpie des gaz d'échappement est récupérée puis transformée en électricité, notamment grâce à une génératrice intégrée à la machine de détente. Le système Rankine permet de produire plusieurs kilowatts électriques.

Dans le domaine de l'électromobilité, de nouveaux partenariats à des fins d'expérimentation ont vu le jour. Ainsi le groupe Nestlé a-t-il reçu deux véhicules Renault Midlum de 13 t 100 % électriques pour des évaluations en conditions réelles d'exploitation dans des villes en Suisse. De même, Renault Trucks a-t-il contribué à développer pour le transporteur français STAF et son client le groupe Casino d'un véhicule hybride équipé d'une caisse frigorifique utilisant la cryogénie indirecte qui rend complètement silencieux le système de réfrigération et permet ainsi une exploitation à des horaires décalés avec un minimum de nuisances.

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 Directeur des affaires juridiques, chargé du programme de lutte contre la corruption au sein de Renault Trucks. 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 2012, 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 en ligne consacrée au Programme anti-corruption du groupe Volvo.
