



le développement durable

BY RENAULT TRUCKS



**RENAULT
TRUCKS**

Som- maire

Édito	3
L'environnement	4
Contribuer à un système de transport durable	5
Faire de l'électrique la nouvelle norme	6
Accroître l'efficacité des camions Diesel	7
La mise en place d'une démarche d'économie circulaire	8-10
L'impact environnemental de nos activités	11
Préserver l'eau	12
Gérer les déchets	13
Économiser l'énergie	14
Sensibiliser les employés à l'environnement	15
Encourager la mobilité décarbonée des salariés	16
Protéger la biodiversité	17
Les hommes et les femmes	18
Travailler chez Renault Trucks	20
Favoriser le bien-être au travail	21
Former pour développer les compétences	23-24
Encourager la mixité	26
Stimuler la diversité	27
Encourager le dialogue social	28-29
Respecter les droits fondamentaux	30-32
Héritage et transmission	34-35
La gouvernance du développement durable	37

Bruno Blin

Président de Renault Trucks

Le changement climatique et la crise écologique sont les plus grandes menaces auxquelles nous faisons face aujourd'hui. Avec plus de 50 000 camions vendus chaque année dans le monde, nous, Renault Trucks, prenons notre part de responsabilité vis-à-vis de nos clients, partenaires, collaborateurs, concitoyens et construisons une nouvelle voie vers un transport décarboné.

Parce que le transport routier de marchandises est indispensable au bon fonctionnement de notre société, nous poursuivons nos efforts pour développer des solutions de transport toujours plus performantes, plus sûres et plus respectueuses de l'environnement. Des solutions décarbonées et circulaires, conçues, produites, distribuées et entretenues en toute intégrité, en préservant la santé de nos collaborateurs ainsi que notre cadre de vie.

Nous relevons ce défi aux côtés de nos collaborateurs, partenaires, fournisseurs, clients mais également toute l'industrie du transport. Nous sommes convaincus qu'une autre voie est possible, celle d'une croissance durable, motivée par le « juste nécessaire ».

Cela implique de répondre toujours strictement aux besoins. Ni plus ni moins que ce qui est nécessaire, dans notre consommation comme dans ce que nous proposons à nos clients.



édito



l'environnement



Contribuer à un système de transport durable

Décarboner le transport pour agir face à l'urgence climatique

Les camions jouent un rôle essentiel pour la société, notamment dans la chaîne alimentaire ainsi que dans l'acheminement des produits de première nécessité. Cependant, la demande mondiale de transport doit être équilibrée par des solutions durables. En effet, le dérèglement climatique est la plus grande menace à laquelle nous faisons face aujourd'hui, avec des conséquences mondiales en termes d'effets et d'échelle. Sans action immédiate, il sera beaucoup plus difficile et coûteux de s'adapter aux conséquences futures de ces changements. Avec plus de 50 000 camions vendus chaque année dans le monde, Renault Trucks prend sa part de responsabilité et construit une nouvelle voie vers un transport décarboné.

Engagé dans une transition qui doit l'amener à réduire durablement l'impact de ses activités sur l'environnement, Renault Trucks veut atteindre la neutralité carbone dès 2040. Sa stratégie pour y parvenir concerne toutes les activités de Renault Trucks liées à la production de ses produits et de ses services.

Atteindre les objectifs SBTI

L'initiative Science Based Targets (SBTI), vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre. Pour favoriser un système de transport durable, Renault Trucks a fait correspondre l'ensemble de sa stratégie à des objectifs climatiques ambitieux pour contribuer à maintenir le réchauffement climatique à un maximum de 1,5° C (accords de Paris) et atteindre la neutralité carbone d'ici 2050 avec des étapes intermédiaires : réduction de 40 % des émissions des installations et des camions neufs mis à la route d'ici 2030 (par rapport à 2019) ; neutralité carbone de toutes les activités en 2040.

Sachant que plus de 95 % de ses émissions de CO₂ se concentrent sur l'utilisation des camions, Renault Trucks a établi 3 grands axes pour les diminuer drastiquement :

- Fournir des solutions 100 % électriques pour un transport sans émissions à l'usage
- Proposer des camions à l'efficacité énergétique toujours améliorée
- Prolonger la vie des véhicules dans une approche circulaire.





Faire de l'électrique la nouvelle norme

2^e plus grand parc de véhicules électriques en circulation avec plus de 600 camions sur les routes. À fin juin 2023, plus de 6 millions de km ont permis d'économiser 5 000 t de CO₂.

Proposer une gamme électrique complète

Renault Trucks est le seul constructeur à proposer une offre de mobilité électrique pour chaque usage, sans pollution atmosphérique ni sonore. La gamme s'étend du vélo-cargo de 650 kg aux camions Renault Trucks E-Tech T et C de 44 t, en passant par les utilitaires Renault Trucks E-Tech Master de 3,1 t et les modèles Renault Trucks E-Tech D (16 t) et D Wide (19 ou 26 t).

Accompagner les clients dans leur transition énergétique

L'accompagnement, adapté aux activités des clients, va du projet d'acquisition jusqu'au suivi de l'exploitation des camions. Il intègre une phase de définition du projet de décarbonation (étude, détermination des besoins), de diagnostic (analyse de la flotte et des parcours, de l'installation électrique), puis de coconstruction du nouvel écosystème de mobilité décarbonée et enfin, l'installation de l'infrastructure et la formation des conducteurs.

Produire des camions électriques pour la distribution urbaine

Renault Trucks produit les camions électriques de la gamme distribution sur son site de Blainville-sur-Orne (14) depuis mars 2020. Si les versions Renault Trucks E-Tech D (16 t) et D Wide (19 et 26 t) sont assemblées sur la même ligne que leurs équivalents thermiques, les sous-ensembles spécifiques à la technologie électrique sont réalisés par des techniciens habilités dans une unité spéciale.

Produire des vélos-cargos à assistance électrique

Depuis 2022, le site industriel de Vénissieux assemble des vélos-cargos Freegônes de la marque Kleuster. Ces triporteurs à assistance électrique bénéficient d'une autonomie de 80 km, idéale pour les livraisons en hyper centre-ville, notamment dans les Z.F.E. et les zones piétonnières.

Produire des camions électriques pour la construction urbaine et la distribution régionale

L'usine de Bourg-en-Bresse met en place la production de camions électriques de 44 t, les Renault Trucks E-Tech T (distribution régionale) et C (construction urbaine) qui débutera fin 2023.





Accroître l'efficacité des camions Diesel

Innover en continu

Pour améliorer l'efficacité de ses camions Diesel, Renault Trucks continue d'innover. Les recherches portent notamment sur la réduction du poids des véhicules ou l'intégration de technologies de pointe (régulateur de vitesse prédictif Optivision, pneus basse consommation...).



L'offre Optifleet

La solution de gestion de flotte de Renault Trucks Optifleet permet aux transporteurs de réduire la consommation de carburant de leurs camions et par conséquent leurs coûts d'exploitation.

Cinq modules composent cette offre : «Check» (suivre et optimiser la consommation), «Map» (géolocalisation en temps réel), «Drive» (suivi à distance des temps d'activité et de repos), «Health» (transmission des rapports des témoins lumineux pour mieux organiser la maintenance), «Safety» (analyse de la conduite via le suivi en temps réel des événements liés aux systèmes de sécurité du camion).

Former les clients à l'écoconduite

Avec *Optifuel Training*, Renault Trucks propose à ses clients de former leurs conducteurs à la conduite rationnelle. À la clé, des économies de carburant et donc de CO₂ significatives.



La mise en place d'une démarche d'économie circulaire

1. Éco-concevoir les camions

Pour réduire l'empreinte environnementale de ses camions, Renault Trucks prend en compte, dès leur conception, l'ensemble de leurs impacts environnementaux durant tout le cycle de vie. L'écoconception englobe dans ses choix toutes les phases : depuis les matières premières jusqu'à la conception en passant par l'assemblage, le transport, l'exploitation, la refabrication et le recyclage. Cette méthode permet d'améliorer la recyclabilité des produits.

14 leviers d'optimisation, à respecter en matière d'écoconception, ont été identifiés :

- Ne pas utiliser de matériaux dangereux
- Réduire l'utilisation de matériaux rares
- Choisir des matériaux facilitant le recyclage
- Concevoir en intégrant la remise à neuf
- Améliorer la réparabilité et la durabilité
- Créer des pièces aussi légères que possible
- Choisir des processus sobres en ressources naturelles
- Faciliter le démontage et la dépollution
- Limiter le nombre d'éléments de jonction
- Marquer les pièces pour faciliter leur recyclage
- Réduire les émissions
- Réduire la consommation de carburant
- Réduire le bruit
- Domaines hors ingénierie (choix des fournisseurs ; optimisation du packaging)

“

Les moteurs de nos camions peuvent parcourir plus d'un million de kilomètres, alors pourquoi les arrêter avant ? Chez Renault Trucks, nous luttons contre l'obsolescence et prolongeons la première vie de nos véhicules pour que nos clients les exploitent intensivement, plus longtemps. Puis, nous leur offrons une deuxième vie : nous revalorisons nos camions en les reconditionnant ou en les reconvertissant dans nos usines. Nous veillons également au réemploi des pièces et organes avant d'envisager le recyclage. Notre offre circulaire, nous l'avons conçue en écoutant nos clients, en coconstruisant avec eux des solutions innovantes. Et nous ne cessons d'œuvrer à les améliorer.

Florence Simonet, vice-présidente
Marketing Parts & Services Renault Trucks





Chiffres clés

de **92 %**
à **97 %**

c'est le taux de recyclabilité des camions Renault Trucks (en fonction de la gamme et de la motorisation moteur à combustion interne ou batterie électrique)

2. Optimiser le cycle de vie des camions

- **Analyser le cycle de vie**

Pour connaître l'impact environnemental global de ses véhicules, Renault Trucks réalise l'analyse de leur cycle de vie. Celle-ci intègre toutes les phases de vie d'un camion, depuis la production des matières premières jusqu'à l'élimination finale et au recyclage. Les documents d'information environnementale de chaque camion Diesel (Renault Trucks T High, T, C, K, D, et D Wide) et camion électrique (Renault Trucks E-Tech T, C, D et D Wide) peuvent être consultés sur <https://www.renault-trucks.com/fr/information-environnementale-sur-le-produit>

- **Recycler les batteries des camions électriques**

Après une première vie dans un véhicule électrique, les batteries trouvent une seconde utilisation dans des applications stationnaires, couplées à des sources d'énergie renouvelable, ou pour équilibrer le réseau électrique avant d'être recyclées une fois hors d'usage pour récupérer les matières premières (métaux et autres éléments chimiques) qui la composent.

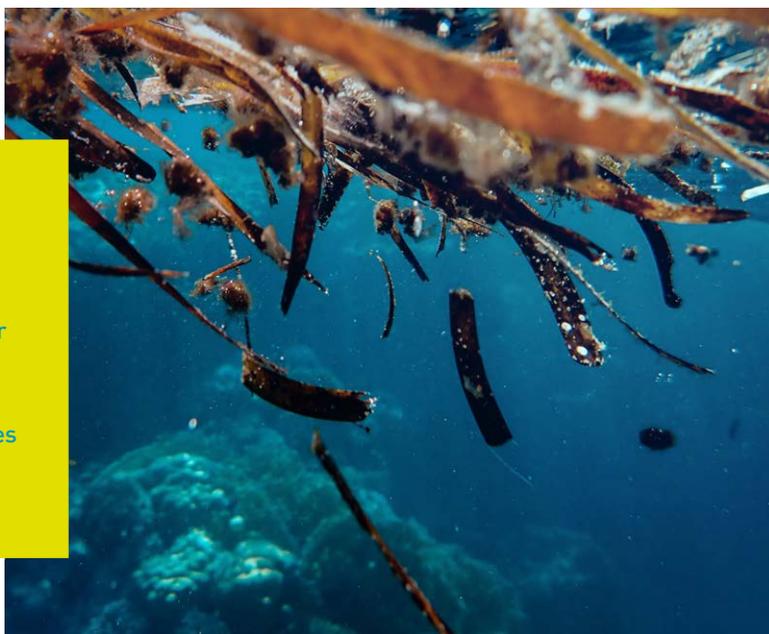
- **Gérer la fin de vie des camions de moins de 3,5 t**

En partenariat avec INDRA en France, Renault Trucks a créé sa propre filière pour démanteler les véhicules de moins de 3,5 t en fin de vie, pour le réemploi et la réutilisation de pièces. INDRA gère les centres agréés et assure la collecte et le traitement (dépollution, démontage et destruction) des véhicules hors d'usage (VHU).

Renault Trucks est en train de tester de nouvelles matières plastiques qui intègrent des composants naturels comme les algues, le liège ou les coquilles d'huîtres pour concevoir des intérieurs de cabine allégés en carbone et entièrement recyclables. Le fruit de ces expérimentations sera appliqué sur les véhicules série dès 2028.

3. Exclure les substances dangereuses

Dans la fabrication des véhicules et des pièces de rechange, certaines substances chimiques réglementées sont interdites. Une liste rouge, mise à jour tous les ans par le groupe Volvo, décrit les substances ne devant pas entrer dans la composition des pièces.



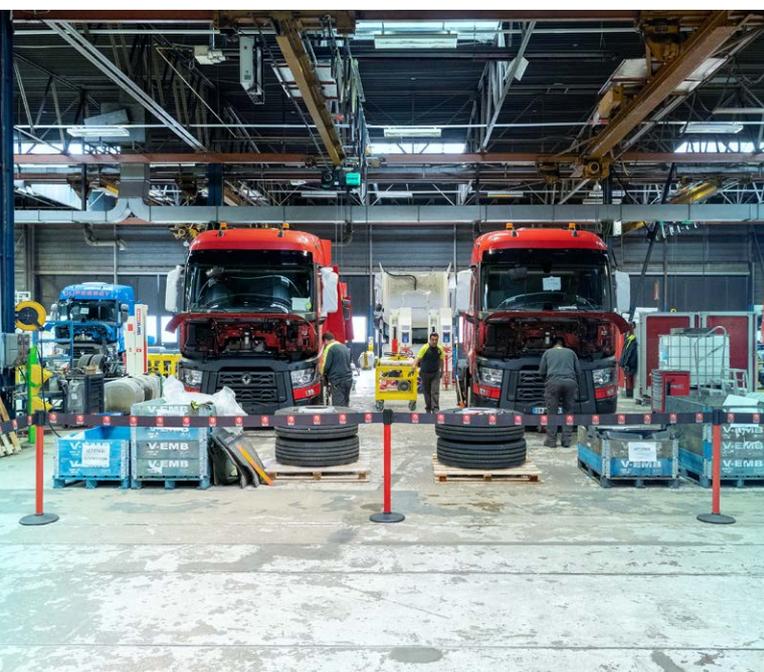


Régénérer : l'offre Restart de camions reconditionnés

Dans le centre de reconditionnement de Lyon (69), des camions utilisés intensivement depuis trois ou quatre ans sont régénérés : vérification de 200 points de contrôle, changement des pièces et mise à jour avec les logiciels les plus récents. Leurs propriétaires peuvent alors de nouveau les exploiter pleinement trois ans de plus.

Reconvertir : la Used Trucks Factory

Le site industriel de Bourg-en-Bresse (01) accueille un atelier spécialisé dans la transformation des camions d'occasion : la Used Trucks Factory. Des processus industriels stricts permettent de reconvertir, par exemple, des tracteurs longs-routiers en porteurs ou en camions d'approche chantier.



Chiffres clés

6 %

taux de camions régénérés ou reconvertis dans les ventes de véhicules d'occasion Renault Trucks

7,7 t

réduction des émissions de CO₂ + 98 % de matières premières non utilisées pour chaque véhicule régénéré ou reconverti

1.900 t (2022)

Volume des émissions de CO₂ évitées grâce aux pièces remanufacturées

Réemployer : la Used Parts Factory

À Limoges (87), depuis plusieurs dizaines d'années, Renault Trucks donne une seconde vie à certains types de pièces. Moteurs, boîtes de vitesses, injecteurs et filtres à particules sont récupérés sur des camions usagés, rénovés puis réinjectés dans le circuit après-vente. Plus récemment, l'entreprise a décidé de créer une entité dédiée au démantèlement des camions d'occasion à fort kilométrage et à la revalorisation pour réemploi des pièces et des matières premières les composant : la Used Parts Factory.



L'impact environnemental de nos activités

Des sites certifiés ISO 14001

La politique environnementale de Renault Trucks s'appuie sur la certification ISO 14001:2015 de l'ensemble de ses sites et usines. Cette norme internationale lui permet d'améliorer sa performance environnementale, de respecter ses obligations de conformité et d'atteindre ses objectifs en matière d'environnement et de climat. Le constructeur est certifié ISO 14001 depuis 2001.

Un objectif global ambitieux

Renault Trucks applique une politique environnementale et s'engage sur un objectif majeur : décarboner l'activité de 100 % de ses sites en 2040. Pour cela, le constructeur s'appuie sur un système de management de la qualité et de l'environnement, associant le réseau de distribution, les fournisseurs et les partenaires. Ce système permet de décliner les objectifs du groupe dans toute l'organisation, depuis le comité de direction jusqu'aux équipes déployées sur le terrain.

Analyser les risques environnementaux

Dans le cadre de la norme ISO 14001, 100 % des entités de Renault Trucks réalisent une analyse et une évaluation des risques environnementaux.

Les sites opérationnels de recherche et de production utilisent notamment une méthodologie pour faire l'inventaire des impacts potentiels des projets appelée EnvS-Operation.

Elle permet de réduire et maîtriser tout impact négatif lors de changements techniques ou organisationnels.





Préserver l'eau

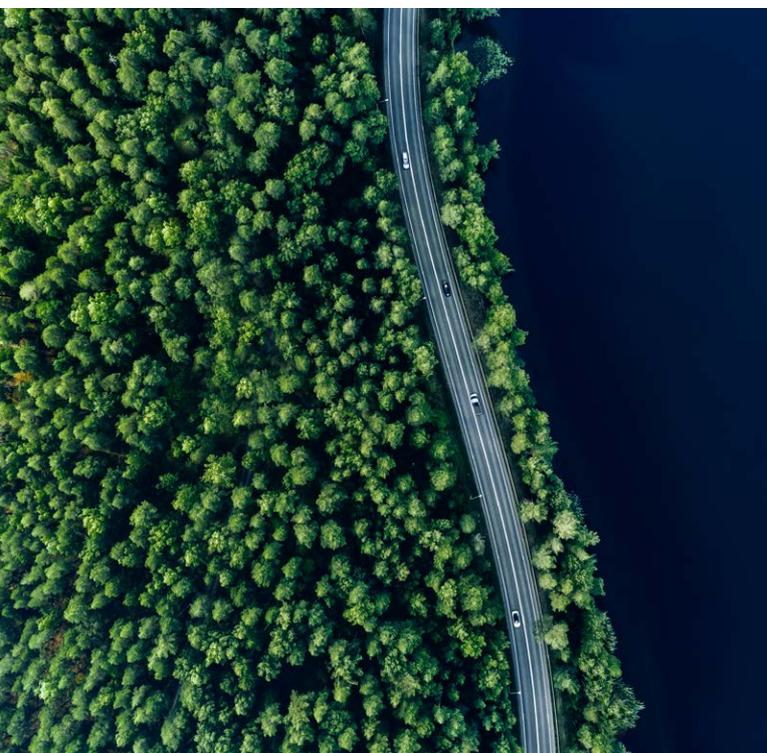
Pour préserver la ressource en eau, Renault Trucks est engagé dans une démarche d'amélioration de ses installations. Sur chaque site, de nombreuses mesures de réduction ont été engagées.

Recycler l'eau de processus

Dès sa conception, en 2001, l'usine de Limoges a été pensée comme un site « zéro rejet liquide ». Une station physico-chimique a été installée pour recycler totalement les eaux entrant dans le processus industriel et les réutiliser.

Moderniser les réseaux d'égouts

À Blainville-sur-Orne, pour maîtriser les rejets dans le milieu naturel, les réseaux d'égouts (eaux pluviales, eaux de process, eaux usées) ont été transformés et une station physico-chimique de traitement des eaux industrielles a été installée.



Préserver la ressource en eau

En dix ans, grâce aux nombreuses mesures d'optimisation prises, Renault Trucks a réduit drastiquement la quantité d'eau nécessaire à la production d'un véhicule. Elle est ainsi passée de 14 m³ en 2012 à 8 m³ en 2022. En vingt ans, la baisse est encore plus spectaculaire puisqu'elle a été divisée par plus de 6 (de 50 m³ à 8 m³ entre 2003 et 2022).

Remplacer les tours aéroréfrigérantes

Sur les sites de Lyon et de Limoges, pour limiter la consommation d'eau, les tours aéroréfrigérantes, servant à refroidir les process, ont été remplacées par des dispositifs utilisant de l'eau en circuit fermé ou des refroidisseurs à sec.

Détecter les fuites d'eau

À Lyon, l'installation sur les tuyauteries enterrées de loggers acoustiques permet de détecter les fuites d'eau. Cette surveillance des réseaux, lancée en 2022, est un levier efficace d'optimisation des consommations.

Chiffres clés

5 000 m³

consommation d'eau de l'usine de Limoges en 2018 contre 450 000 m³ en 2001

-53 %

baisse de la consommation d'eau du site de Blainville en 20 ans



Gérer les déchets

Pour Renault Trucks, chaque déchet est une ressource. Dans cette optique, sa politique s'appuie sur la pyramide de la hiérarchisation de traitement des déchets : réduire la production ; réutiliser ; valoriser sous forme de matière (recycler) ou d'énergie.

Zéro enfouissement

Renault Trucks a établi une stratégie de réduction des déchets avec un objectif affiché : plus aucun déchet enfoui. Réduire drastiquement les volumes de déchets produits par ses activités, depuis la conception jusqu'à la vente, est donc une priorité pour éviter leur enfouissement, dernier stade dans la hiérarchie des modes de traitement des déchets. Les sites de Blainville-sur-Orne et les entités logistiques et fabrication moteurs du site de Lyon sont d'ores et déjà certifiés « Landfill free ».

Cette certification est basée sur des critères précis comme le respect de la réglementation, une implication des employés et un plan d'actions d'amélioration régulièrement suivi.

La démarche se poursuit actuellement dans toutes les installations qui seront certifiées d'ici 2025.

Généraliser le tri sélectif

Le tri sélectif a été instauré sur tous les sites opérationnels. Les déchets non dangereux sont séparés en 8 flux : papiers/cartons ; bois ; verre ; métaux ; plastiques ; plâtres et plaques de plâtre ; textiles ; fractions minérales.

Depuis 2023, les biodéchets sont également concernés. Une expérience pilote est menée dans les salles de pause pour en améliorer le tri.

Dans les bureaux, des îlots de tri ont été installés afin de séparer les emballages recyclables et le papier. Pour accompagner ces changements, les salariés ont été sensibilisés aux bons gestes de tri via des formations dédiées.

Encadrer l'usage des produits chimiques

Renault Trucks s'engage activement à supprimer les produits chimiques dangereux de ses processus industriels, dans le respect de la réglementation REACH. Deux normes, revues chaque année, existent : les substances interdites (Black List) et celles à remplacer (Grey List).

La procédure d'homologation et d'autorisation d'entrée de tout nouveau produit chimique est appliquée sur chaque site pour maîtriser le risque chimique et limiter les impacts sur la santé et l'environnement. Tous les produits chimiques sont enregistrés et suivis dans un outil informatique appelé e-CRIPS.

Chiffres clés 2022

99,9 %

des déchets non dangereux sont recyclés ou valorisés sous forme d'énergie dans les sites Renault Trucks.

51 000 tonnes

poids de déchets produits.

-37 %

baisse de la quantité de déchets non dangereux produits par le site à Blainville de 2004 à 2020.

Économiser l'énergie

Pour Renault Trucks, la sobriété énergétique passe par la mise en place d'actions visant à réduire les consommations d'électricité et de gaz.

Favoriser l'électricité « verte »

Depuis 2010, tous les sites Renault Trucks sont alimentés par de l'électricité 100 % renouvelable issue de l'énergie hydraulique. Un certificat d'origine garantit la provenance de l'énergie produite par Vattenfall, le fournisseur suédois.

Auditer les consommations d'énergie

Conformément à la réglementation, des audits énergétiques sont menés tous les quatre ans sur les sites Renault Trucks. Ils sont complétés par des bilans dédiés aux émissions de gaz à effet de serre et des études de décarbonation des installations.

Récupérer la chaleur fatale

Renault Trucks surveille la chaleur perdue (chaleur fatale) dans ses processus de production. C'est le cas de l'usine d'emboutissage à Lyon qui récupère depuis octobre 2022 la chaleur issue des presses pour chauffer le bâtiment. Cette innovation évite de rejeter 800 t/an de CO₂, soit 80 % des émissions produites par l'usine.



Optimiser l'utilisation des bâtiments

Pour réduire les consommations d'énergie, une politique immobilière volontariste est menée. Certains bâtiments, vieillissants et trop énergivores, représentant plus de 70 000 m² à Lyon ont été fermés ou détruits. D'autres ont été rénovés avec une isolation améliorée.

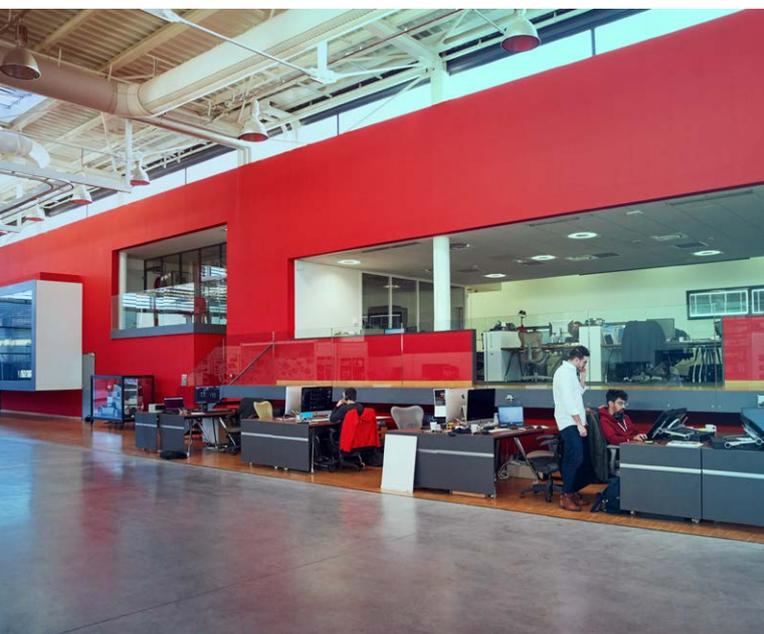
Moderniser les systèmes de chauffage

Afin de favoriser les économies d'énergie, des investissements importants ont été engagés visant à moderniser les systèmes de chauffage des sites. Certaines chaudières à gaz ont ainsi été remplacées par des pompes à chaleur plus économes.

Chiffre clé

70 000 m²

surface de bâtiments énergivores
démolis depuis 2019



Sensibiliser les salariés à l'environnement

Former les collaborateurs

Une formation en ligne à l'environnement a été créée et déployée sur tous les sites. Elle a permis de sensibiliser l'ensemble des salariés aux enjeux du développement durable, aux impacts des activités humaines sur le climat et aux solutions proposées par Renault Trucks.

S'appuyer sur les « Planet Champions »

Pour déployer une culture d'entreprise davantage centrée sur le développement durable, 78 «Planet Champions» volontaires, ont été formés pour sensibiliser tous les collaborateurs à l'urgence climatique.



Nous devons nous attaquer à nos habitudes, nos modèles... L'ère du jetable, c'est fini !

Travailler chez Renault Trucks c'est être au cœur du problème et forcément au cœur de sa résolution.

Karine Forien,
Vice-présidente senior
Marque, Communication
et Développement Durable



La Decarbonisation Academy

Expert de la mobilité électrique depuis près de quinze ans, Renault Trucks a lancé en 2023 la Decarbonisation Academy, une plateforme pédagogique en ligne, gratuite et ouverte à tous. L'objectif : répondre aux questions des professionnels du transport et de la logistique sur les enjeux et les modalités de la décarbonation afin de nourrir leur réflexion stratégique et de faciliter leur transition énergétique. Ils accèdent ainsi à des formations composées de vidéos pédagogiques, d'avis d'experts, ou encore de partages d'expériences de professionnels.

Apprendre avec la Fresque du climat

Plus de 2 200 salariés ont participé à la Fresque du climat et 33 collaborateurs internes ont été formés aux animations. À partir de cartes explicatives cette démarche sociétale permet de comprendre les causes et impacts du dérèglement climatique et les liens entre environnement, santé, économie, social et géopolitique.

Diffuser des podcasts dédiés à l'environnement

Une série de podcasts intitulée « Sur la bonne voie » est diffusée aux collaborateurs. Les thématiques abordées, axées sur la décarbonation, ont trait aux énergies alternatives, à l'économie circulaire, ou encore à la mobilité électrique. Présenté sous un angle pédagogique très accessible, chaque podcast est enrichi de témoignages d'experts, de chiffres clés.

Communiquer

Les collaborateurs sont régulièrement informés des actualités et des progrès réalisés en matière d'environnement via des dispositifs de communication internes tels que l'intranet, des newsletters par entité, ou encore des expositions dans les restaurants d'entreprise.



Encourager la mobilité décarbonée des salariés

De nombreuses mesures ont été prises sur les sites pour optimiser l'efficacité des déplacements des salariés, avec un triple objectif : diminuer les émissions de gaz à effet de serre ; réduire la congestion des infrastructures ; favoriser l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle.

Proposer des navettes électriques

Des navettes électriques assurent le transport des collaborateurs sur le site de Lyon le matin et le soir, pendant les heures de repas pour se rendre au restaurant, enfin à la demande pour se déplacer d'un bâtiment à un autre.

Promouvoir le covoiturage

Pour développer le covoiturage au sein des sites lyonnais, une communauté spécifique Renault Trucks a été créée sur le site de covoiturage du Grand Lyon. Les informations sont disponibles pour tous les salariés sur l'intranet de l'établissement.

Développer l'autopartage

Afin de faciliter les déplacements inter-sites, à Lyon et Bourg-en-Bresse, l'autopartage est favorisé. À Lyon, trois parcs y sont dédiés (deux à Saint-Priest et un à Vénissieux) ainsi que 35 véhicules dont 10 électriques. Les réservations se font via une application mobile.

Déployer des bornes de recharge

Les collaborateurs roulant en véhicule électrique peuvent le recharger sur leur lieu de travail. Dix bornes de recharge ont été installées sur le site de Saint-Priest et huit à Vénissieux.

Encourager l'usage du vélo

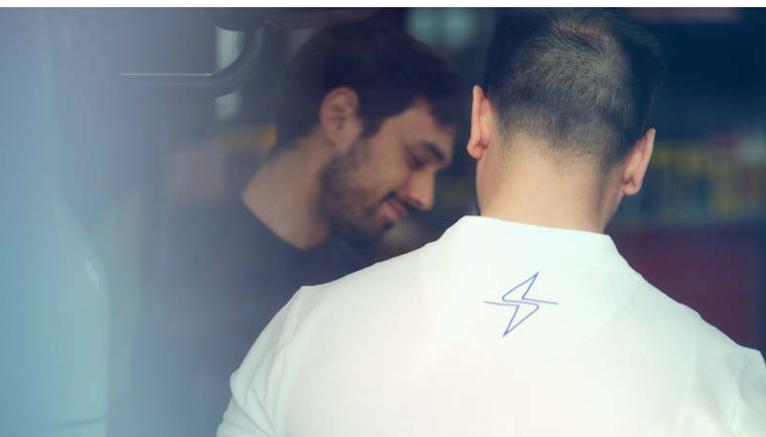
Pour faciliter l'usage du vélo, 520 places de parking dédiées sont disponibles sur le site de Lyon (350 à Saint-Priest et 270 à Vénissieux), répertoriées sur le plan interactif de l'établissement.

Expérimenter les vélos de service

L'utilisation de vélos de service est expérimentée pendant un an. Vingt vélos musculaires et deux triporteurs sont à la disposition des collaborateurs sur les sites de Vénissieux et de Saint-Priest.

Créer un accès dédié aux vélos

Pour sécuriser la pratique du vélo, des pistes cyclables ont été aménagées pour accéder aux établissements de Vénissieux et de Saint-Priest et y circuler. Des portes d'accès dédiées ont également été créées.



Protéger la biodiversité

Renault Trucks s'engage dans l'amélioration continue de ses performances environnementales via des actions concrètes. Dans cette optique, le constructeur a signé le Plan Climat Air Energie Territorial du Grand Lyon.

Supprimer les produits phytosanitaires

Les sites de Lyon ont banni les produits phytosanitaires pour l'entretien des espaces verts. Désormais, seuls des produits à base de composants naturels sont utilisés. De quoi favoriser le développement des six ruches présentes sur les sites de Vénissieux et de Saint-Priest.



Préserver les écosystèmes

À Bourg-en-Bresse, Renault Trucks participe à la préservation de la biodiversité du marais du Dévorah qui abrite une libellule protégée ainsi que d'autres espèces. Des travaux de réhabilitation de cet affluent de la Reyssouze ont été menés. En effet, un partenariat a été signé entre Renault Trucks et le syndicat mixte du bassin versant de la Reyssouze jusqu'en décembre 2028 pour améliorer la qualité de l'eau, préserver le patrimoine naturel et optimiser son fonctionnement écologique.

Favoriser l'éco pâturage

Sur le site de Bourg-en-Bresse, 14 ha de zones vertes sont entretenus grâce à une cinquantaine de moutons. Un éco pâturage vertueux qui contribue à stimuler la biodiversité locale tout en répondant à l'objectif « zéro phytosanitaire ».

Végétaliser les sites

Pour reverdir les sites de Vénissieux et de Saint-Priest et perméabiliser les sols, 130 arbres ont été plantés. Érigés devant les façades, ils servent de brise-soleil et permettent, l'été, de réduire l'usage de la climatisation. L'hiver, ils laissent passer la lumière naturelle.

- 1 PAS DE PAUVRETÉ
- 2 FAIM «ZÉRO»
- 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
- 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ
- 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
- 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
- 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE
- 10 INÉGALITÉS RÉDUITES

les hommes et les femmes



Chez Renault Trucks, nous travaillons dans un esprit d'inclusion et de collaboration. Notre culture est marquée par le souci du bien-être au travail dans un environnement humain et chaleureux.

Nous sommes attentifs et à l'écoute de chacun. Nous nous mobilisons quotidiennement pour assurer la sécurité sur notre lieu de travail ; nos systèmes et outils sont choisis pour favoriser un mode de vie sain et permettre de concilier vie personnelle et professionnelle.

C'est pour cela que nous sommes reconnus comme une entreprise accueillante par les étudiants et les employés.

Marion Keller,
Vice-présidente senior, People & Culture

Travailler chez Renault Trucks

Les premiers atouts de l'entreprise sont les femmes et les hommes qui y travaillent et contribuent à sa réussite. Renault Trucks compte plus de 500 métiers répartis au sein des neuf grandes fonctions de l'entreprise : direction et fonctions support ; achats ; design et conception IT & data ; fabrication ; logistique ; fonctions commerciales ; concessions ; vente de véhicules d'occasion. Des collaborateurs qui s'épanouissent dans un groupe international qui valorise le progrès et l'innovation, une entreprise à la culture riche, aux accents français et suédois.

Utiliser les comités Mobilité

Des comités Mobilité se tiennent régulièrement au sein de l'entreprise. Leur rôle est d'accorder les souhaits des collaborateurs aux besoins des entités. Ces mobilités peuvent prendre différentes formes : augmentation du périmètre de responsabilités ; changement de métier ; changement de département ; missions de courte ou longue durée à l'étranger ou dans d'autres entités.

Conforter les initiatives intrapreneuriales

Afin de relever les défis auxquels elle fait face, notamment la transition énergétique, l'entreprise favorise les initiatives intrapreneuriales de ses salariés. Avec une approche spécifique : exploiter toutes les énergies et toutes les idées pertinentes. Cela passe notamment par la promotion et l'accompagnement des réseaux internes d'employés.

Établir une rémunération juste

La politique de rémunération de Renault Trucks vise à rétribuer le plus justement possible les collaborateurs, en fonction des responsabilités et de la performance démontrée, et à partager la valeur globale créée. Pour l'entreprise, la recherche de salaires adéquats est une nécessité : ils contribuent tout à la fois à la sécurité financière des employés, à leur fidélité, à leur épanouissement professionnel et à l'équilibre entre travail et vie privée.

Fait marquant

Création de CampX en 2022. Au sein de cet espace, Renault Trucks favorise la collaboration entre ses équipes et des start-ups sur des projets concrets. Son but : faciliter et accélérer l'innovation technologique et commerciale.

Structurer la rémunération

Le package de rémunération a plusieurs dimensions :

- La partie fixe incluant le salaire de base ainsi que d'autres éléments comme la prime d'ancienneté, le 13^e mois, les compléments de base 35 heures. Pour les cadres, la rémunération est perçue sur 12 mois.
- La rémunération variable liée à la performance collective et au poste de travail (astreintes, primes).
- Les avantages sociaux comme l'épargne salariale (participation, intéressement, PEE, PERECO, abondement), la mutuelle et prévoyance, la retraite complémentaire, le Compte Épargne Temps.

Revaloriser les salaires

En 2022, le budget total d'augmentation des salaires a été de 3,9 %. Deux primes de 500 € nets chacune (prime d'engagement et prime de reconnaissance) ainsi que la prime d'intéressement/participation (1 836 € nets) s'y sont ajoutées. En 2023, le budget d'augmentation des salaires est de 5,7 % pour les non-cadres et de 5,4 % pour les cadres. La prime de partage de valeur s'élève à 1 000 € nets et celle d'intéressement/participation à 2 200 € nets.

Proposer un salaire minimum attractif

Le revenu minimum annuel garanti (RMAG) 2023 s'établit à 27 040 € brut (2 253 € par mois), 31,8 % au-dessus du SMIC. Côté cadres, le salaire annuel minimum d'embauche est de 40 200 € brut (3 350 € par mois).



Favoriser le bien-être au travail

Pour Renault Trucks, le bien-être au travail passe aussi par l'épanouissement personnel des salariés. Un dialogue constructif continu permet d'assouplir l'organisation du travail pour contribuer à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Encourager le dialogue social

Pour mieux prendre en compte les aspirations des collaborateurs et favoriser une communication ouverte et de confiance, l'entreprise s'appuie sur un dialogue social continu. Les salariés peuvent ainsi s'exprimer : les enquêtes annuelles anonymes *Harmonie au travail* mesurent la charge de travail et l'autonomie des employés, l'enquête *Pulse* mesure leur engagement, complétées par des rendez-vous d'échange réguliers construits à travers l'outil *Touchpoint*.

Organiser la flexibilité du temps de travail

Le télétravail est encadré au sein de l'entreprise : les salariés dont l'activité n'exige pas une présence permanente sur site peuvent travailler chez eux à raison de deux jours par semaine. Une indemnité forfaitaire de 2,5 € par jour télétravaillé leur est accordée. Renault Trucks valorise la flexibilité du travail pour renforcer le lien social et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, optimiser les temps de déplacement et réduire les émissions de CO₂.



Veiller au respect du droit à la déconnexion

Renault Trucks accorde une importance toute particulière au droit à la déconnexion de ses collaborateurs. Une charte en définit les modalités : il s'agit de garantir le respect des temps de repos, le respect de la vie personnelle et familiale, et, plus largement, de protéger la santé des salariés. En dehors du temps de travail, aucune obligation n'est faite aux salariés de consulter les messages professionnels et d'y répondre, ni de passer des appels téléphoniques. Ce droit est pris en compte par les managers.

Développer le comité social et économique (CSE)

Les activités de cette instance, essentielle au bien-être des collaborateurs, couvrent onze domaines : enfance ; vacances ; loisirs ; culture ; sport ; bricolage ; entraide ; voyages ; médiathèque ; billetterie ; environnement et solidarité. Le fonctionnement du CSE est assuré grâce à la subvention de l'entreprise (1,13 % de la masse salariale brute). Si certaines activités sont intégralement financées par le CSE, d'autres nécessitent une participation financière des collaborateurs. Pour plus d'équité, le quotient familial sert de base de calcul.





J'ai 57 ans et je suis employée chez Renault Trucks depuis 1989. J'ai vécu plusieurs évolutions de l'entreprise. Aujourd'hui ce qui me marque, c'est en premier lieu, l'évolution positive de l'image de l'entreprise notamment grâce aux importantes rénovations des bâtiments. Ensuite, c'est le CSE qui propose aux salariés des activités très variées, avec la prise en compte du quotient familial pour plus d'équité. Enfin, le plan de mobilité sur le site de Lyon a beaucoup amélioré les déplacements, notamment grâce aux navettes inter-sites.

Valérie Baugey,
Marketing Communication



Former pour développer les compétences

Apprendre à se développer

L'offre de formation de l'entreprise s'est considérablement développée et diversifiée au fil des ans dans une approche d'apprentissage continu. Les formations proposées par l'université interne et les écoles et universités partenaires ont été complétées par de nouveaux modes d'apprentissage : groupes de pairs, mentoring et 100 % learning pour apprendre les uns des autres ; ateliers de co-construction ; classes virtuelles interactives ; labs innovation au sein des usines ; réalité virtuelle et augmentée, etc.

Chiffres clés (2022)

4 M€

investissement dans la formation des salariés du centre de développement des compétences du réseau Renault Trucks et de l'université interne de l'entreprise

130 000

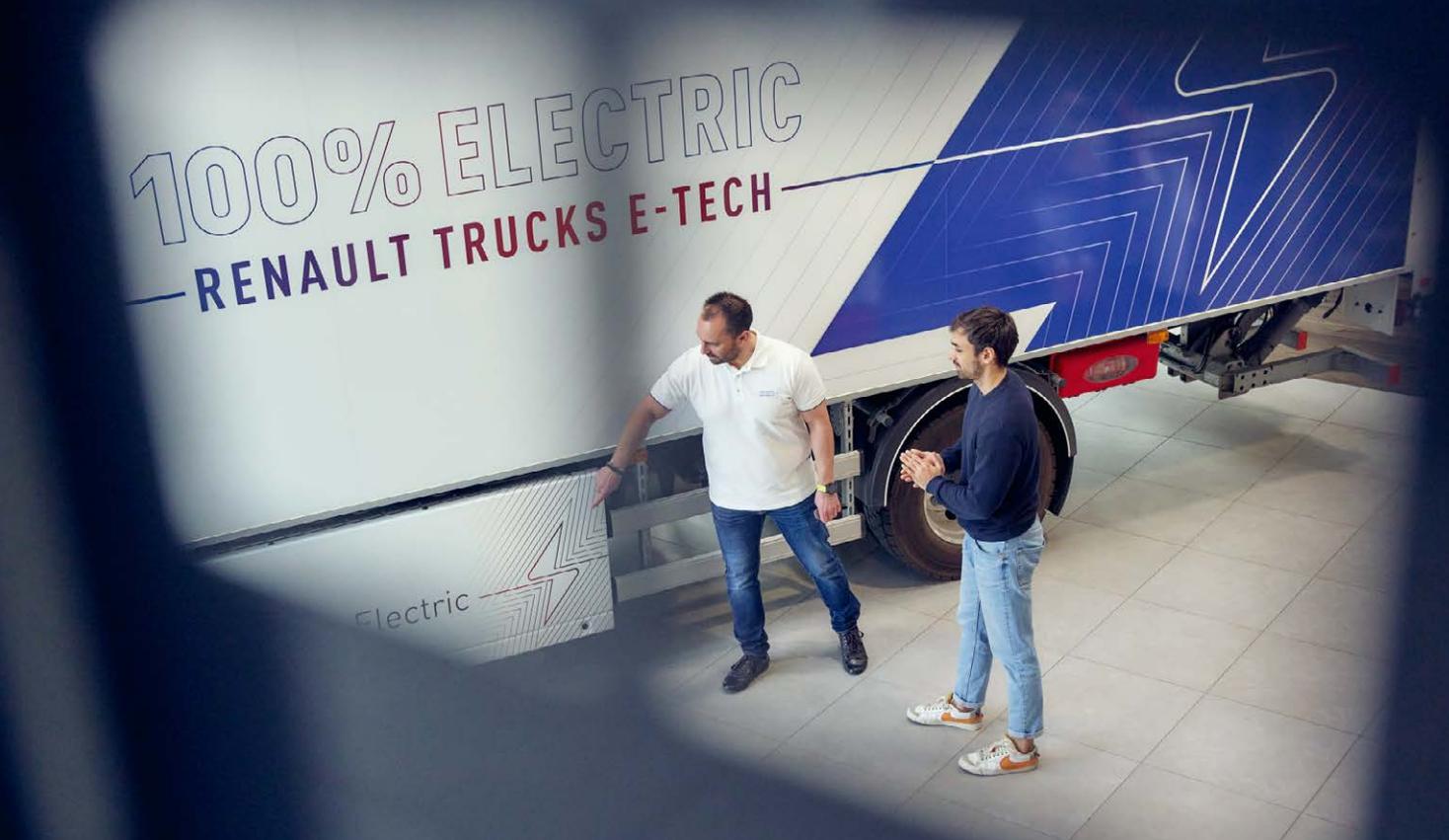
nombre d'heures de formation dispensées par l'université interne

1 091

nombre de salariés formés en Santé et Sécurité (3 552 heures)



100% ELECTRIC RENAULT TRUCKS E-TECH



Former à l'électromobilité

L'électromobilité est un défi en termes de développement des compétences. Pour y répondre, Renault Trucks a choisi de former les collaborateurs au fur et à mesure de l'évolution des connaissances. Une approche coordonnée, collaborative et itérative a remplacé un mode de travail séquentiel, aboutissant au développement rapide de plusieurs parcours de formation.

Les équipes développant quotidiennement leurs compétences et expérience sur l'électromobilité partagent régulièrement leur savoir avec l'ensemble des personnes intéressées via des ateliers et des conférences disponibles en relecture.

Partager ses connaissances

Le 100 % Learning @Renault Trucks est un rendez-vous bi-mensuel, sous forme de webinar qui permet à chaque salarié de partager avec le reste de l'entreprise sa compétence dans un domaine particulier.

Ouvert à tous, son objectif est de faciliter le partage de connaissances entre collaborateurs autour de thématiques variées : le monde des fintech, l'analyse transactionnelle, l'intelligence artificielle, etc.

Chiffre clé (2022)

3 000

nombre de collaborateurs formés à l'électromobilité





Le pôle que je dirige est composé à 50 % de femmes. Mais au niveau global de l'entreprise, elles ne représentent que 22 % de l'effectif, avec un objectif de 35 % d'ici 2030. Il faut donc se donner les moyens d'accélérer, de faire grandir et donner confiance aux femmes. Et cela passe avant tout par le management.

Karine Forien,
Vice-présidente senior,
Marque, Communication et Développement Durable



Encourager la mixité

Trois femmes dans le comité de direction

Trois femmes occupent un poste dans la direction de Renault Trucks, sur les 14 membres présents. Elles ont en commun le goût de l'audace, l'envie de changer la vision du monde du transport, tout en encourageant l'esprit d'équipe et la mobilité professionnelle.

- **Karine Forien**, Senior Vice President Brand, Communication & Sustainability, ingénieure de formation, n'a jamais craint de se confronter à un environnement masculin. Après avoir occupé plusieurs postes dans l'entreprise, travaillé au lancement de l'électromobilité, elle gère aujourd'hui une équipe d'une cinquantaine de personnes, composée à 50 % de femmes.
- **Marion Keller** a intégré le groupe Volvo il y a 18 ans. Après avoir travaillé au service achats, elle devient directrice des ressources humaines en 2020. Depuis mars 2023, elle occupe le poste de Senior Vice-President People & Culture, avec pour mission de développer les compétences des 10 000 salariés de Renault Trucks à travers le monde.
- **Yaël Ginzburg** a commencé sa carrière comme avocate, spécialisée en droit de la concurrence pour aider les sociétés internationales à gérer leurs problématiques juridiques. Elle est aujourd'hui General Counsel & Senior Vice President Legal & Compliance.

Atteindre l'égalité femmes-hommes

L'index égalité femmes-hommes permet de mesurer les écarts de rémunération afin de les supprimer. Cinq indicateurs sont suivis chaque année : écarts de rémunération, d'augmentation individuelle et de promotion ; taux de salariées augmentées au retour d'un congé maternité ; nombre de salariées parmi les dix plus hautes rémunérations. Renault Trucks a obtenu un score de 89/100 en 2022.

L'égalité des chances et l'équité de traitement entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle, sont des droits fondamentaux et constitutionnels. Dans cette optique, Renault Trucks veille à assurer cette égalité sur le plan de la formation, de l'évolution de carrière et de la rémunération. Depuis 2011, un accord d'entreprise encadre les actions en faveur de la mixité professionnelle. Le 4^e accord a été renégocié en 2022.

Avancer en réseau

Afin de créer un environnement de travail favorable à l'épanouissement des femmes, l'entreprise encourage le développement de réseaux internes comme WIN (Women Inclusive Network). Lancé en 2012, son objectif est d'améliorer la diversité de genre et de faire progresser l'égalité professionnelle femmes-hommes à travers notamment le mentorat. Ses 520 membres, dont 22 % d'hommes, se réunissent régulièrement, organisent des conférences et communiquent via la newsletter et les podcasts qu'ils réalisent.

Agir dès le recrutement

Sans remettre en question le principe de l'égalité de traitement et l'objectivité des méthodes de recrutement, l'entreprise a pris l'engagement d'intégrer d'ici 2030 au minimum 35 % de femmes sur la totalité des postes y compris à des niveaux de direction. Pour renforcer la mixité des emplois là où cela est nécessaire, les recrutements vont être rééquilibrés dans les métiers où les femmes sont sous représentées, la mixité des viviers de candidatures va être consolidée et le taux de recrutement de femmes porté à 45 % minimum sur la durée de l'accord égalité femmes-hommes. Enfin, l'effort moyen de formation sera amélioré pour accélérer les évolutions de carrière.



Stimuler la diversité

S'assurer que les différences sont respectées et valorisées, telle est la définition de la diversité et de l'inclusion chez Renault Trucks. Le respect de la pluralité des expériences et des opinions est précieux : il permet à chaque individu de contribuer à la vision globale de l'entreprise.

Cette multiplicité représente un atout majeur pour continuer à évoluer et pour surmonter les grandes transformations de l'industrie du transport. La diversité des équipes de Renault Trucks est une réalité puisqu'elle se compose de 79 nationalités.



Intégrer le handicap au travail

Depuis plus de 30 ans, Renault Trucks s'engage en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Renault Trucks et ses partenaires sociaux font vivre au quotidien un Handi'Accord, renouvelé pour la période 2022-2024. Son objectif est de donner un cadre au recrutement, à l'insertion, la formation, l'adaptation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il comprend aussi des actions en faveur de milieux de travail adaptés et protégés (ESAT, entreprises adaptées) et des aides aux salariés dont le conjoint ou les enfants subissent un handicap. À ce jour, l'entreprise emploie un nombre de personnes handicapées supérieur à celui requis par son obligation légale.



Deux éléments m'ont motivée pour participer à la gestion du réseau WIN (Women Inclusion Network) : contribuer au développement de la diversité et soutenir les femmes dans leurs parcours professionnels chez Renault Trucks. Il s'agit d'un outil important. Avec WIN Écoute, on ne laisse pas sans ressource les femmes en difficulté.

Sandra Mizzi,
juriste

Chiffre clé

445

collaborateurs reconnus
handicapés au sens
de la loi en 2022.

Soutenir le lien intergénérationnel

Favoriser la transmission d'expérience et de savoir-faire entre jeunes et seniors est l'un des piliers de l'action de Renault Trucks pour faire progresser ses collaborateurs et gérer les carrières.

L'entreprise œuvre au maintien en activité des seniors à travers une politique sociale dynamique et des conditions de travail (santé physique et mentale, sécurité) de qualité. Fin 2022, 3,2 % des salariés de l'entreprise avaient ainsi plus de 60 ans (3,5 % des cadres, 2,6 % des ATAM, 3,3 % des ouvriers). De l'autre côté du spectre, Renault Trucks agit pour attirer les jeunes talents (lire page 34).



Encourager le dialogue social

Le dialogue avec les partenaires sociaux (représentants des employés et des travailleurs, associations patronales et syndicats) est encouragé par l'entreprise. Essentiel, il contribue à renforcer les relations de travail et favoriser la prospérité de l'ensemble des collaborateurs tout en cultivant une culture de collaboration et de respect mutuel.

Le dialogue social permet aussi de faire évoluer une série d'accords d'entreprise :

1. L'accord Dialogue social

Révisé en décembre 2018, il encadre le rôle des instances syndicales et les moyens de fonctionnement alloués par l'entreprise (par exemple, chaque organisation bénéficie d'un crédit de 7 825 € par an et de la possibilité d'emploi d'un secrétariat à mi-temps ou à temps plein pris en charge par l'entreprise), ainsi que celui du comité social d'entreprise central (CSEC) et du comité social et économique d'établissement (CSE). Il détermine aussi le fonctionnement du dialogue social au sein de Renault Trucks. Le nombre d'heures de délégation et de mandats est très largement supérieur à celui imposé par la loi.

2. L'accord Égalité femme-homme

Révisé en juin 2022, cet accord est relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Pour permettre d'atteindre l'égalité professionnelle, il définit des objectifs de progression dans des domaines d'action ciblés : embauche et travail auprès des écoles ; promotion professionnelle ; rémunération et conditions de travail. Enfin, cet accord intervient dans l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en permettant notamment l'utilisation de quatre jours de congés pour enfants malades par an et la prise en charge des congés de paternité.

3. La Convention d'entreprise

Elle prévoit notamment un nombre de jours de congés pour événements familiaux généralement supérieurs à la loi ainsi qu'en plusieurs autres mesures attractives pour les salariés.

4. L'accord sur la GPEC

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permet d'adapter les emplois, et les compétences aux exigences de l'évolution de l'industrie.

L'accord prévoit des conférences annuelles avec les partenaires sociaux.



5. L'accord Prévoyance Frais de santé

En matière de frais de santé, Renault Trucks a signé en 2001 un accord d'entreprise instaurant un régime collectif et obligatoire couvrant l'ensemble du personnel. Un avenant, signé en janvier 2017, a fait évoluer les cotisations mensuelles (69,96 € pour les non-cadres et 79,56 € pour les cadres) sur la base d'un nouveau barème de garanties. L'entreprise cotise à hauteur de 42,56 € par salarié.

6. L'accord de participation

Élaboré en 2008, il a permis d'instaurer au sein de l'entreprise un système de participation. La participation peut être perçue immédiatement ou affectée au plan d'épargne d'entreprise. Tous les salariés de Renault Trucks ayant plus de trois mois d'ancienneté peuvent bénéficier de cette mesure.

7. L'accord d'intéressement

En mai 2021, un nouvel accord d'intéressement du personnel aux résultats de l'entreprise a été conclu. Il vise à renforcer le sentiment d'appartenance des salariés et à les associer à la performance économique de Renault Trucks. L'intéressement, proportionnel au temps de présence dans l'entreprise, sans condition d'ancienneté, et variable d'un exercice à l'autre, peut être versé immédiatement aux collaborateurs ou affecté en tout ou partie au Plan d'Épargne Groupe et au PERECO.

8. L'accord PERECO

Il régit le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, ouvert à tous les salariés ayant plus de trois mois d'ancienneté. Ils peuvent ainsi se constituer une épargne retraite avec l'aide de l'entreprise sous la forme d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières. Le PERECO peut être notamment alimenté par des versements volontaires et par tout ou partie de la prime d'intéressement et de la participation. L'entreprise prend en charge les frais annuels de tenue de comptes individuels et peut abonder les PERECO.



En raison de son activité principale dans la fabrication de camions, Renault Trucks dépend de la convention collective de la métallurgie. Ses dispositions spécifiques fixent les salaires, les conditions de travail, la durée du travail, les congés payés, les avantages sociaux et la sécurité au travail.

Respecter les droits fondamentaux

Renault trucks mène ses activités de manière responsable et avec intégrité dans le respect de son Code de conduite et des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Lutter contre le travail infantile et l'esclavage moderne

Le code de conduite Renault Trucks, créé en 2003, a instauré une tolérance zéro vis-à-vis du travail forcé (servitude pour dettes, traite des êtres humains, esclavage moderne, etc.) et du travail des enfants. Elle couvre les activités de l'entreprise aussi bien que sa chaîne d'approvisionnement. Dans ce cadre, Renault Trucks a signé la Déclaration sur l'esclavage moderne (ou U.K Modern Slavery Act). En 2022, aucun cas n'a été signalé à l'issue des audits menés.

Combattre le harcèlement et le sexisme

Employeur responsable, Renault Trucks s'est engagé dans la lutte contre le harcèlement et le sexisme, avec, entre autres, la nomination d'une référente sexisme et harcèlement, l'implication du service juridique et des communautés Ressources humaines (formation) et Communication (supports pédagogiques) et la signature de la charte « #StOpE » visant à lutter contre le sexisme dit ordinaire en entreprise.

Pour contribuer à un environnement de travail respectueux, conformément à ses valeurs et au Code de conduite, Renault Trucks rappelle le principe de tolérance zéro. En 2022, 14 signalements ont été répertoriés, donnant lieu notamment à une mise à pied disciplinaire, trois ruptures anticipées de contrat d'intérim et un licenciement pour faute grave.



Renforcer les mécanismes d'alerte

Renault Trucks mène ses activités dans le respect de l'éthique et des lois et réglementations en vigueur. Cet engagement s'appuie sur un mécanisme d'alerte au périmètre large intégrant les violations des lois locales ou internationales, des droits de l'homme, le non-respect des exigences de sécurité et de conformité environnementale, le non-respect des politiques et procédures internes du groupe Volvo, le non-respect des principes de travail équitable ou du droit du travail.

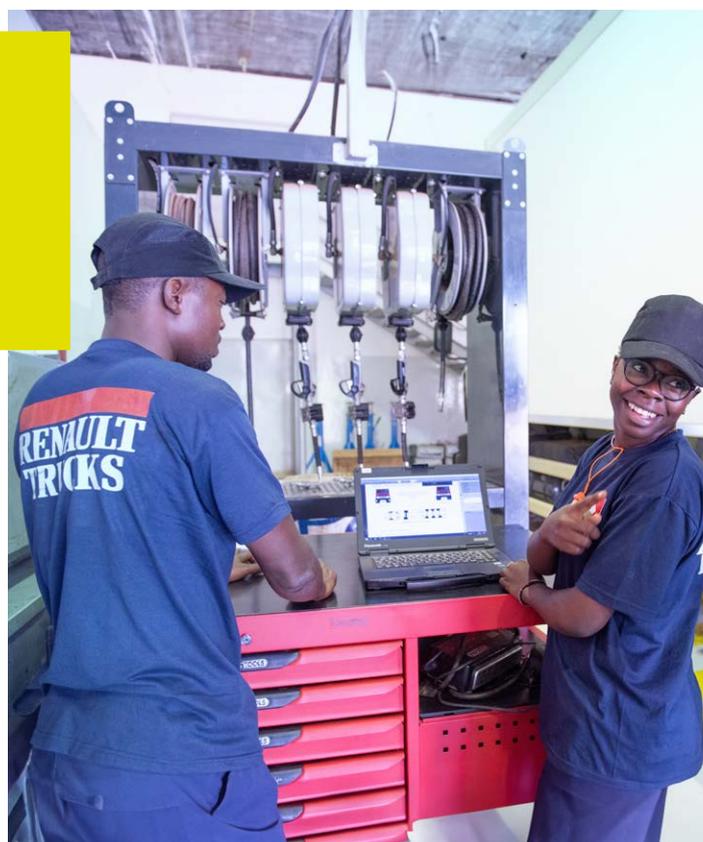
Par ailleurs, pour lutter contre la corruption sous toutes ses formes, l'entreprise applique son programme anti-corruption (formation, dialogue, conseil, assistance, audit). Il repose sur l'identification des risques et l'instauration de plans d'actions concrets pour les réduire. Les collaborateurs sont encouragés à signaler tout problème lié au Code de conduite du groupe. Des canaux de signalement dédiés sont à leur disposition à cet effet. Il est exigé des fournisseurs de mener leurs affaires avec le plus haut niveau d'intégrité, de manière honnête et équitable.



Renault Trucks s'engage à respecter les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme UNGPS, tant au sein de l'entreprise, que dans ses relations commerciales et avec ses fournisseurs. En 2023, trois périmètres sont prioritaires : la sensibilisation, le contrôle de nos activités et l'analyse des ventes.

Embarquer les collaborateurs

Pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux des droits fondamentaux, différents cycles de formation ont été prodigués aux membres du conseil d'administration, ainsi qu'aux équipes juridiques et commerciales. Les principales thématiques abordées ont concerné le Code de conduite, les achats responsables, le sexisme et le harcèlement, la vente responsable, la santé et la sécurité, la diversité et l'inclusion. En favorisant le dialogue, ces sessions ont aussi permis d'identifier les risques et de faire évoluer les engagements en cours.



Évaluer les droits de l'homme dans les opérations

Le processus d'évaluation des droits de l'homme analyse différentes données : effectifs ; politiques locales ; entretiens avec des experts internes ; réponses aux enquêtes des employés et législation sur les droits de l'homme et du travail. Outre des auto-évaluations, réalisées par les équipes de direction des pays et les ressources humaines, des visites sur site sont effectuées. Chaque évaluation donne lieu à des actions correctives. En 2022, Renault Trucks a lancé ces procédures en Turquie, en Algérie, au Maroc et aux Émirats Arabes Unis. L'objectif, d'ici 2025, est de couvrir tous les pays présentant des risques élevés en matière de droits de l'homme.

Chiffres clés

25 %

des effectifs ont été formés à la sécurité en 2020.

100 %

Des commerciaux seront formés en 2024, par formation en ligne aux ventes responsables.



Garantir des ventes responsables

Renault Trucks inscrit ses actions commerciales dans le respect du cadre légal en vigueur. Des procédures spécifiques sont mises en œuvre pour s'en assurer.

- Agir conformément aux lois et réglementations : afin de garantir une conduite commerciale conforme aux normes internationales, Renault Trucks a mis en place des processus d'analyse des ventes et des politiques spécifiques intégrant des sanctions et des régimes de contrôle des exportations.
- Évaluer les risques : les contrats de vente sont évalués en prenant en compte les risques liés aux droits de l'homme, à l'environnement et à l'éthique des affaires. Cette évaluation inclut les ventes directes avec du financement client, les garanties de crédit à l'exportation, les ventes à des utilisateurs finaux à haut risque et les zones de conflit, en utilisant des bases de données et des outils spécialisés.
- Évaluer les ventes aux forces armées : avant de soumettre une offre de vente à des forces armées, les instances du groupe prennent en compte les embargos sur les armes, les conflits armés, l'instabilité politique et les risques liés aux droits de l'homme.

Chiffres clés

100 %

des évaluations des risques santé et sécurité ont été réalisées sur les sites opérationnels de fabrication

100 %

de la main-d'œuvre est représentée dans les comités mixtes Santé - Sécurité

102

cas de corruption liés aux ventes Renault Trucks ont été identifiés depuis mars 2022



Le sexisme est une attitude discriminatoire fondée sur le sexe ou par extension sur le genre d'une personne. Il est lié aux préjugés et aux stéréotypes qui reposent sur la croyance qu'un sexe ou un genre est supérieur à l'autre. Agir est important car cela permet de remettre en question les préjugés, d'engager la parole et de prendre conscience du lien entre le sexisme dit ordinaire et les violences sexistes.

En tant qu'employeur responsable, nous agissons pour répondre à l'obligation légale de moyens et de résultats qui nous incombe en la matière.

Ce combat correspond aussi à nos valeurs et au Code de conduite de l'entreprise.

Céline Greuzard,
référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel



Héritage et Transmission

Soutenir le programme alimentaire mondial (PAM)

Depuis plus de dix ans, Renault Trucks collabore avec le Programme alimentaire mondial de l'ONU (PAM) pour améliorer ses activités de logistique de distribution. Cette aide s'appuie sur trois piliers : des formations (250 agents formés dans 18 pays en cinq ans) ; la fourniture de ressources supplémentaires aux mécaniciens et aux conducteurs ; le soutien à la construction du centre de formation international aux métiers du transport à Accra, au Ghana.

Ce partenariat a contribué à réduire de 40 % les frais d'entretien des camions et augmenté leur disponibilité. Avec le nouveau centre de formation, Renault Trucks contribue également à transmettre une compétence nouvelle aux marchés locaux du transport et à renforcer les capacités en matière de logistique en Afrique de l'Ouest.

Pérenniser la Fondation Marius Berliet

Renault Trucks contribue, à travers la Fondation de l'Automobile Marius Berliet, dont il est membre fondateur et mécène, à la sauvegarde et à la valorisation du patrimoine et de la culture technique et industrielle en France. La Fondation comprend un centre d'archives et de documentation et une collection de 280 véhicules.

Accueillir les élèves de l'éducation prioritaire

Pour favoriser la réussite des stages de 3^e des élèves de REP et REP+, l'entreprise a signé en janvier 2023 un partenariat avec l'association lyonnaise « Viens voir mon taf ». Ces stages de découverte réalisés sur le site de Lyon permettent de lutter contre les discriminations sociales, de proposer aux salariés une expérience enrichissante et de mieux faire connaître les métiers du transport aux nouvelles générations.

Prendre en charge les étudiants

En 2022, l'entreprise a accueilli 430 alternants, 235 stagiaires, 30 VIE et 2 thésards. Parmi eux, 43 % de femmes et 17 étudiants de nationalité étrangère. Les contrats d'alternance sont signés pour 3 ans (8 %), 2 ans (38 %) ou 1 an (54 %). 67 % des étudiants sont titulaires d'un diplôme BAC+4/5, 28 % d'un BAC+2/3, et 2 % d'un BAC+6.

Recommander les jeunes talents

Labellisé « Engagement jeunes », Renault Trucks est classé parmi les entreprises les plus accueillantes pour les jeunes. Cela signifie que les jeunes talents qu'elle a formés mais pas embauchés, peuvent intégrer un vivier dans lequel les plus grands groupes vont venir sélectionner leurs futures recrues. Un système de recommandation vertueux et efficace pour leur avenir.





Développer les partenariats avec les écoles

Pour améliorer l'apprentissage des élèves en établissements techniques, Renault Trucks a signé 27 partenariats en France. L'objectif est d'accompagner les relations entre son réseau de distribution et réparation et les établissements scolaires à travers des communications sur l'actualité de la marque, la mise à disposition d'une valise de diagnostic, la formation gratuite des enseignants deux fois par an, le don de matériel (organes mécaniques, véhicules...).

Inspirer les femmes de demain

Partenaires de longue date, l'organisation Entreprendre pour Apprendre (EPA) et Renault Trucks ont développé en 2022-2023, un projet de mentorat pour inspirer une centaine de jeunes filles. Âgées de 10 à 14 ans, ces élèves développent leurs compétences à travers une douzaine de rencontres avec des collaboratrices expertes. Le but : les aider à développer leur projet de mini-entreprise et leur permettre de découvrir des métiers dont sont souvent absentes les femmes.

Valoriser le métier de mécanicien

Renault Trucks a signé en février 2023 un partenariat de deux ans avec WorldSkills France, l'organisateur de la plus grande compétition mondiale des métiers techniques. De quoi contribuer à valoriser l'image de la profession de mécanicien et attirer de nouveaux passionnés. Matériels et camions sont mis à disposition de l'organisateur.

Rendre la route plus sûre

L'ONG anglaise TransAid s'est donnée pour mission de transformer les vies des habitants africains en développant des formations pour assurer un transport disponible et durable. Dans ce combat pour la sécurité routière, les conducteurs de camions bénéficient du soutien de Renault Trucks sous la forme de formations dédiées.





J'ai rejoint Renault Trucks en 2022 et suis très fier de contribuer à ses engagements sociétaux. Les actions vers nos propres collaborateurs sont toujours plus évidentes à identifier, mais ce qui me marque fortement sont les efforts croissants pour influencer positivement celles et ceux qui sont touchés par notre activité.

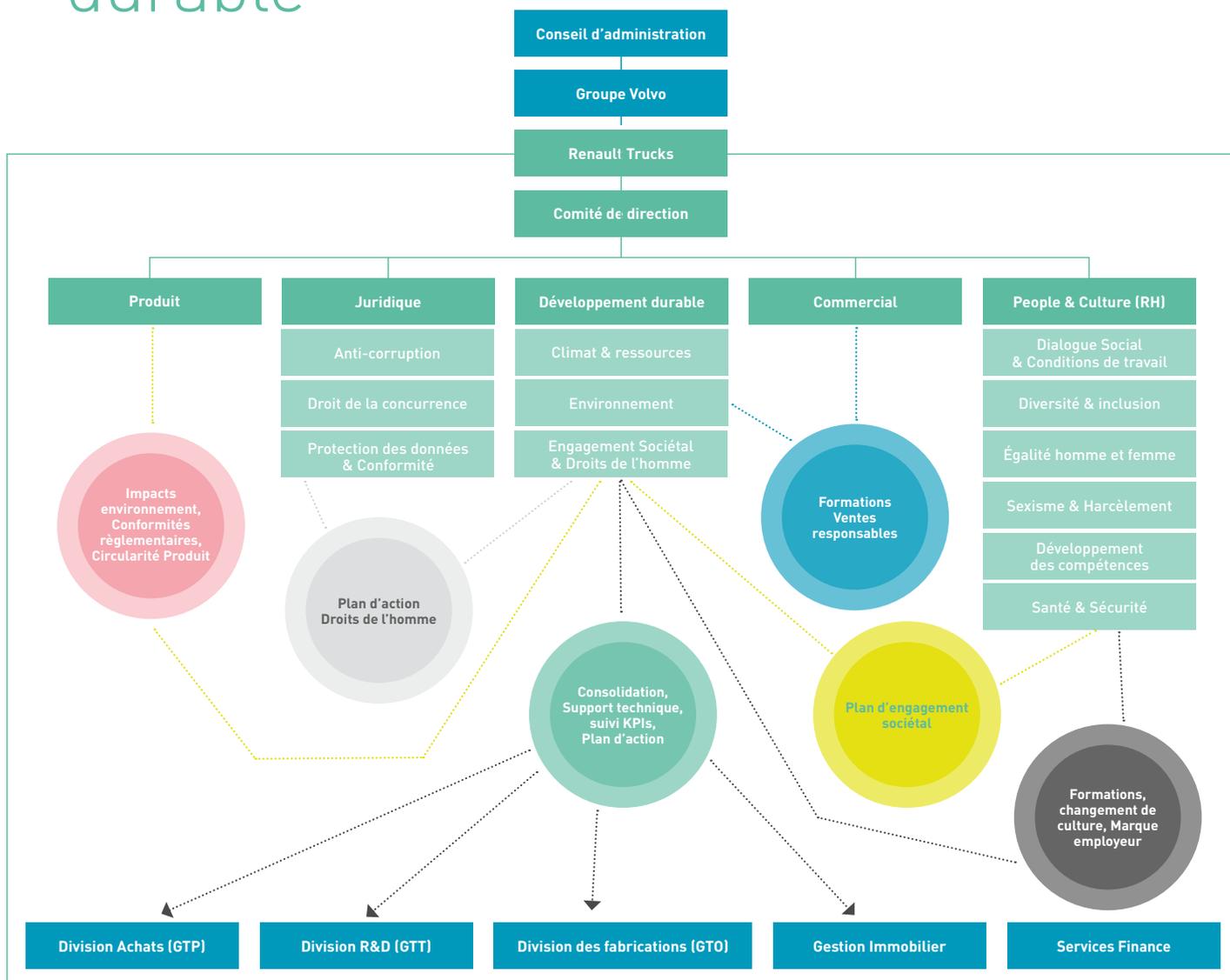
Comme le soutien au Programme Alimentaire Mondial de l'ONU, aidant à maintenir les camions opérationnels pour livrer de la nourriture aux plus vulnérables ; les actions pour inspirer les jeunes étudiants proches de nos sites ; la conservation de l'histoire de l'industrie du camion et une véritable démarche d'inclusion par la formation.

Nous vivons dans un monde demandeur de modèles plus justes et inclusifs. Je suis persuadé que Renault Trucks est sur la bonne route.

Thiago Araujo,
Responsable RSE et Partenariats



La gouvernance du développement durable



Note aux lecteurs

Le document intitulé «Le développement durable by Renault Trucks» a pour objectif principal de rendre accessibles les politiques, les engagements et les progrès des actions déployées en vue d'une activité décarbonée et d'une amélioration de la qualité de vie pour tous. Son ambition n'est pas de répondre aux critères d'un rapport extra-financier, tel que publié par la maison mère ([rapport annuel - groupe Volvo](#)).

Les chiffres et indicateurs présentés dans ce document sont issus de rapports internes et externes produits par Renault Trucks et par le groupe Volvo. Pour obtenir davantage d'informations sur les pratiques environnementales et sociales, ainsi que sur les sources des indicateurs et les méthodologies de calcul, veuillez adresser une demande à l'adresse suivante : corporate@renault-trucks.com.

Certifié ECOVADIS

Responsable et créateur de valeur partagée, Renault Trucks fait évaluer son action environnementale, sociale et sa gouvernance par la plateforme de notation indépendante Ecovadis. Avec la dernière notation Gold, Renault Trucks est classé parmi les 4 % d'entreprises les plus performantes évaluées dans son secteur.



Renault Trucks est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies

**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**

