



DRIVE THE CHANGE

Direction des Ressources Humaines Groupe

API : FR QLG V15 3 28
13 -15 Quai Alphonse Le Gallo
92513 Boulogne Billancourt Cedex

Tél : +33 (0)1 76 84 31 01
Fax : +33 (0)1 76 89 10 76
Internet : www.renault.fr

Boulogne, le 1er Juin 2011
Objet : Lettre de Transparence 2011

Madame, Monsieur,

Vous trouverez, ci-joint, l'édition 2011 du document élaboré comme chaque année pour vous permettre de vous situer en termes de salaire par rapport à la population cadre totale de Renault sas.

Il répond à la volonté de transparence de l'entreprise sur les rémunérations.

Ce document se présente en trois parties :

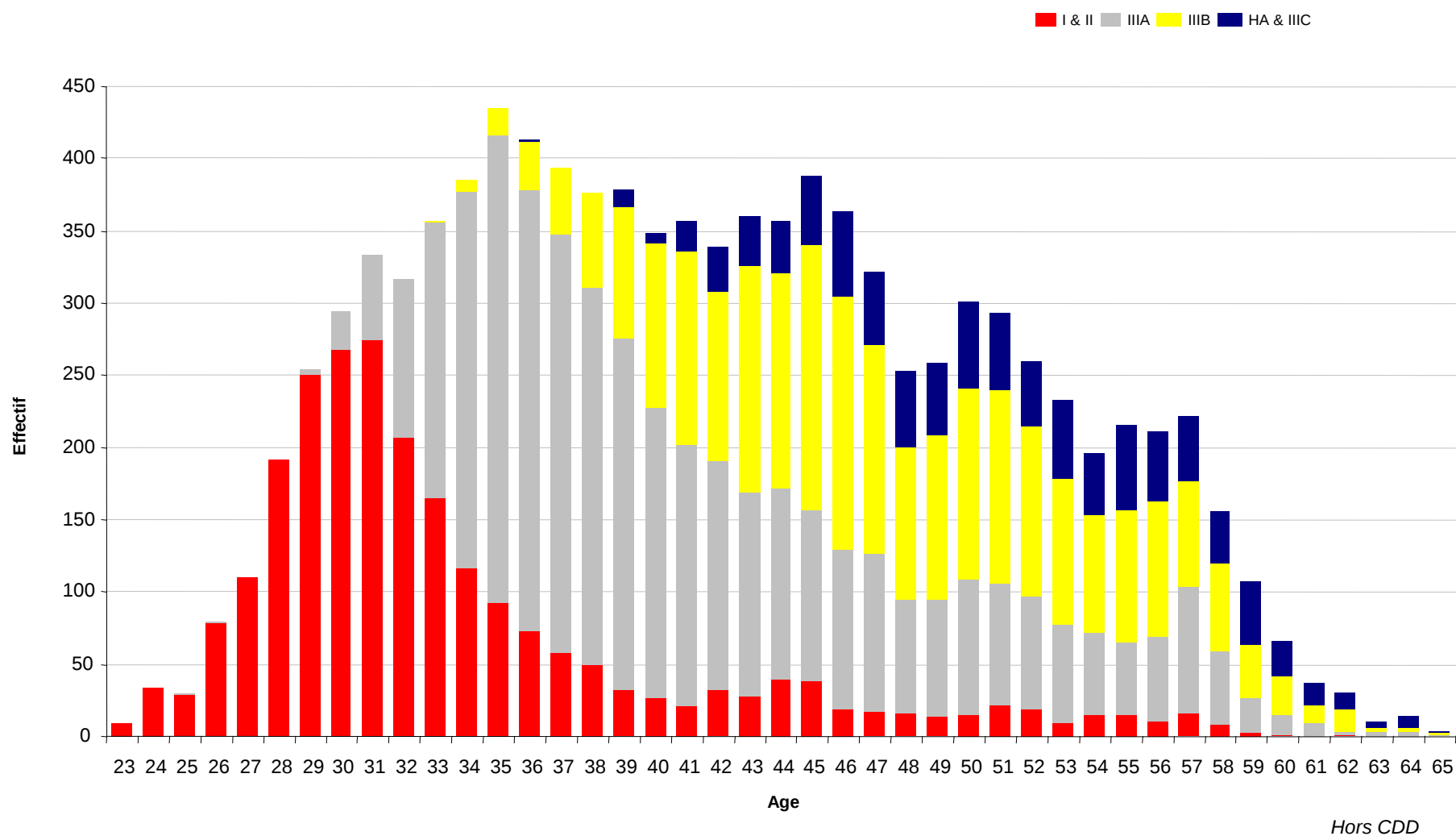
- La situation à fin 2010 : une description de la population des cadres de Renault et son positionnement par rapport au marché, tel que résultant de la politique salariale 2010.
- Les résultats des mesures salariales 2011, avec notamment une mise en évidence de la répartition Hommes / Femmes.
- Des explications relatives aux règles du plan de promotion.

Les résultats économiques et financiers obtenus par l'entreprise en 2010 nous ont permis de faire progresser le niveau de rémunération au-delà du niveau moyen du marché. Ainsi, nous avons pu faire évoluer les forfaits notamment en valorisant l'accroissement des responsabilités et reconnaître les contributions des cadres au travers un dispositif variable différencié.

Je souhaite que ces éléments contribuent à vous apporter une vision plus complète des rémunérations des cadres et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Marie Françoise Damesin
Directeur des Ressources Humaines Groupe

1. Pyramide des âges des cadres Renault s.a.s. /situation à fin décembre 2010



2. Forfait annuel en euros des cadres Renault s.a.s. – situation à fin décembre 2010

	% de l'effectif	Age Moyen	Ancienneté Moyenne	Moyenne Forfait	1er décile (1)	Médiane (2)	9ème décile (3)
Cadre 1	2,8	26,3	1,8	37 865	34 112	37 491	42 158
Cadre 2	21,9	34,4	8,8	46 695	40 460	45 883	54 216
Cadre 3A	40,1	41,3	14,3	56 306	49 974	55 773	63 500
Cadre 3B	26,9	47,4	19,1	75 093	64 757	73 319	88 762
Cadre 3C	8,3	50,6	22,2	111 853	92 081	108 268	136 428

Hors CDD

(1) 1^{er} Décile = 10% des CADRES ont une rémunération inférieure à cette valeur et 90% une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM considéré

(2) Médiane = 50% des CADRES ont une rémunération inférieure à cette valeur et 50% ont une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM considéré

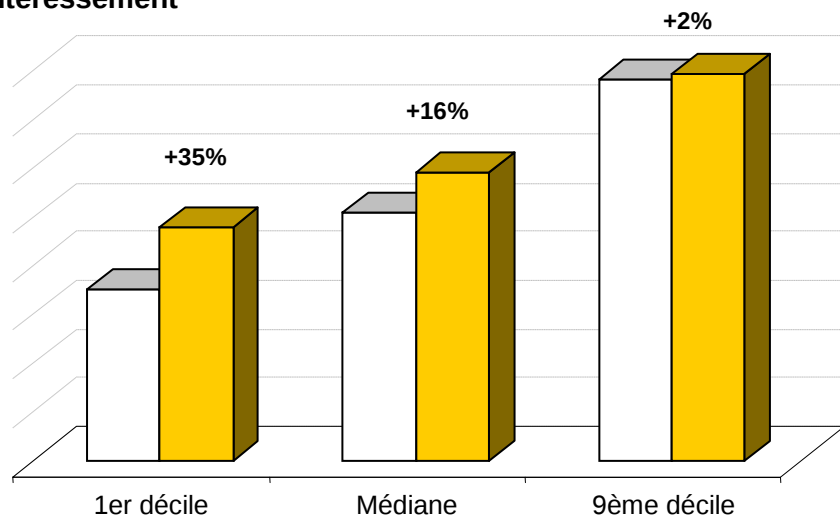
(3) 9^{ème} Décile = 90% des CADRES ont une rémunération inférieure à cette valeur et 10% une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM considéré

MOUVEMENTS AYANT IMPACTE LES FORFAITS MOYENS PAR POSITION - Renault sas sur 2010

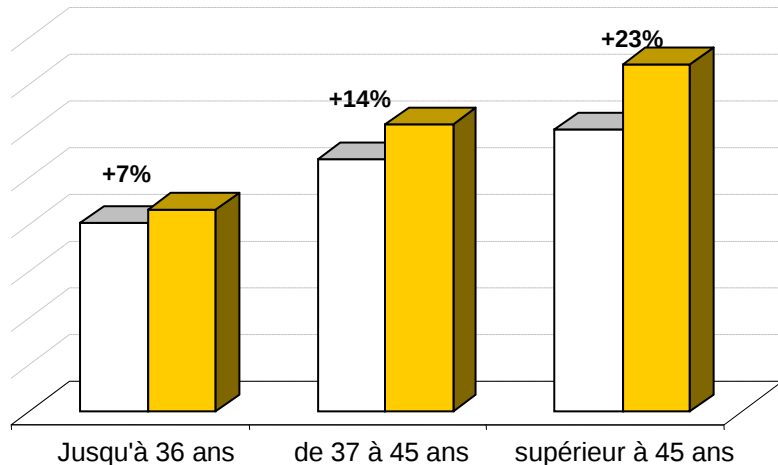
	Embauches Renault sas en 2010	Sorties de Renault en 2010 (y compris mutations Groupe)	Promotions au statut Cadre en 2010	Changements de position en 2010 (hors HA)
Cadre1	116	14		
Cadre 2	45	96	118	108
Cadre 3A	28	209		412
Cadre 3B	14	120		282
Cadre 3C	5	70		67
Total	208	509	118	869

3. Positionnement des Rémunérations des CADRES en 2010, par rapport au marché Général 2010 (Source Etude Hay Group)

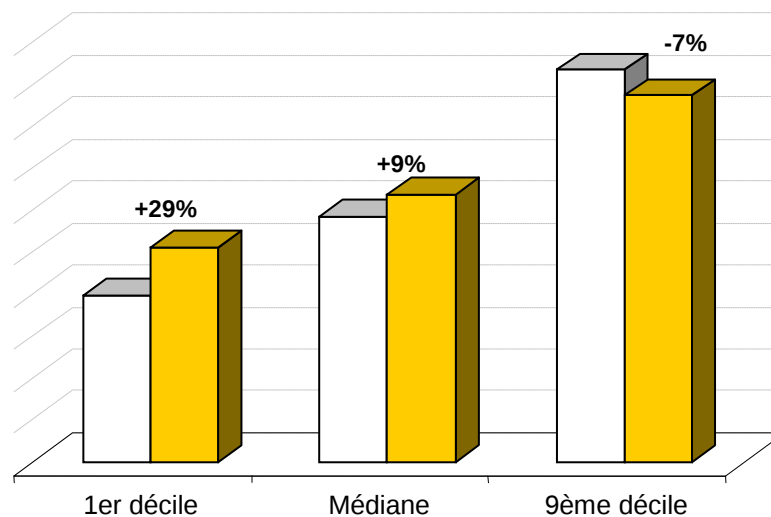
Salaire annuel fixe de référence 2010, hors primes et intéressement



Détail par tranche d'âge de la médiane du salaire annuel fixe de référence, hors primes et intéressement



Rémunération totale annuelle de référence 2010, y compris primes, intéressement et participation (pour les entreprises versant de la participation).



 Renault s.a.s

 Marché général regroupe l'ensemble des entreprises du panel Hay (379 sociétés)

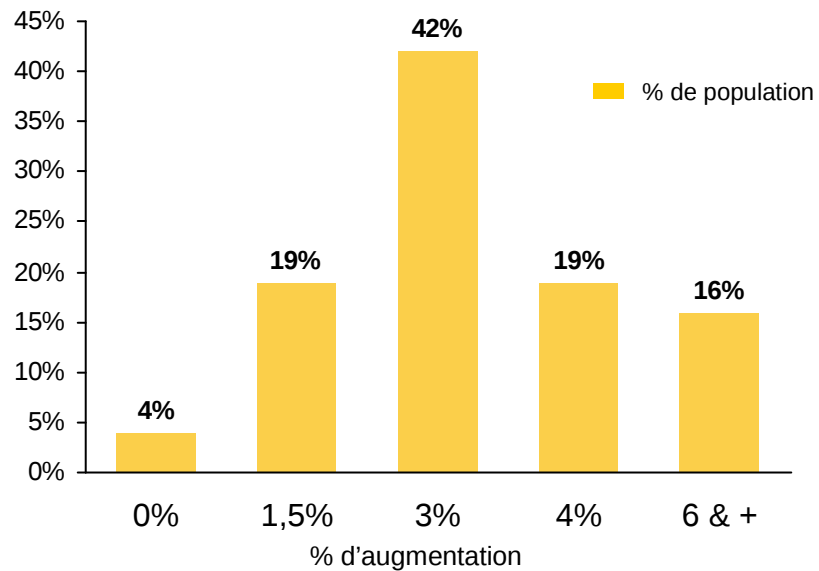
4. Plan de promotion 2011

4.1. Promotions :

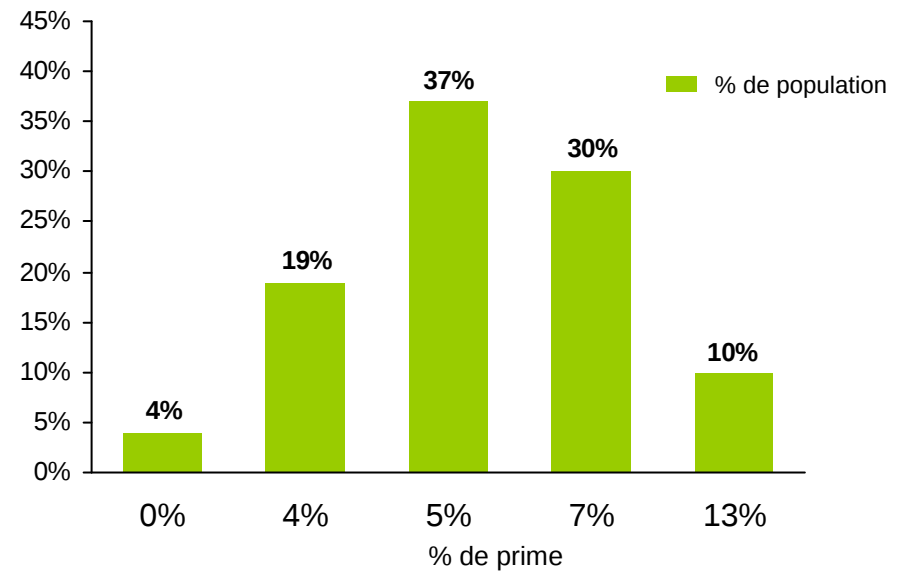
Promotions	effectif
Passage 2	99
Passage 3A	476
Passage 3B	276
Passage 3C	46

4.2. Ensemble des cadres :

Répartition des augmentations individuelles



Répartition des parties variables dispositif Renault sas

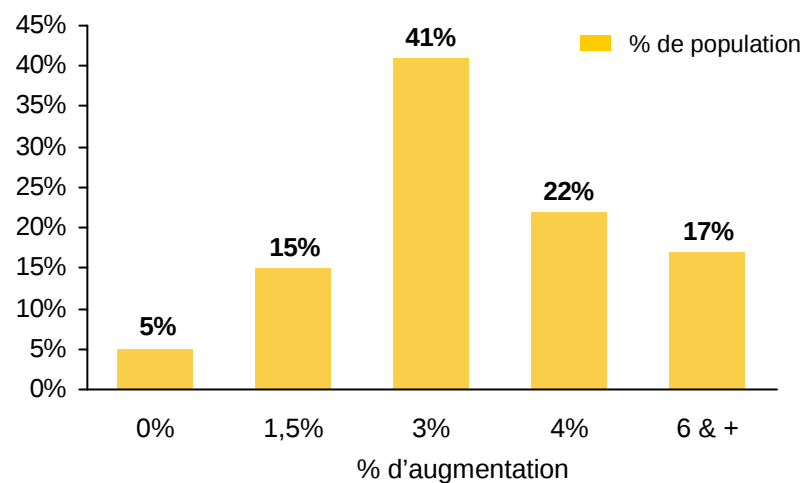


Notes : Le % attribué aux personnes en congés maternité est intégré au plot le plus proche

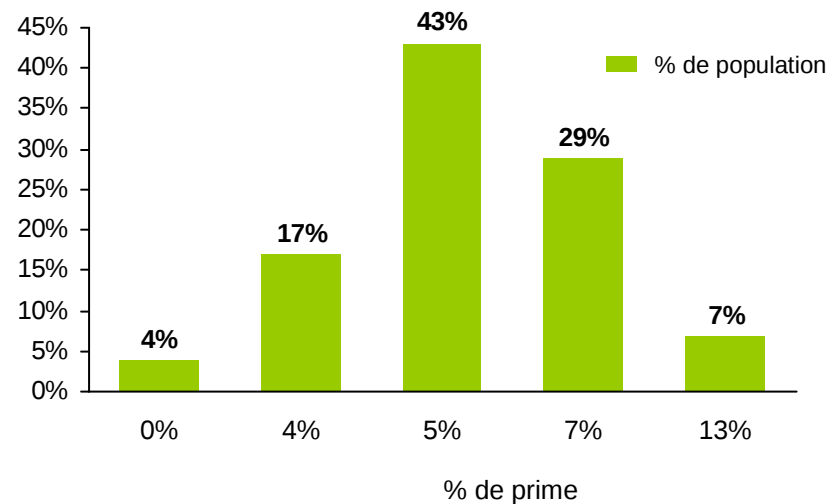
4.3. Plan de promotion Cadres 2011 – Hommes & Femmes :

Femmes

Répartition des augmentations individuelles

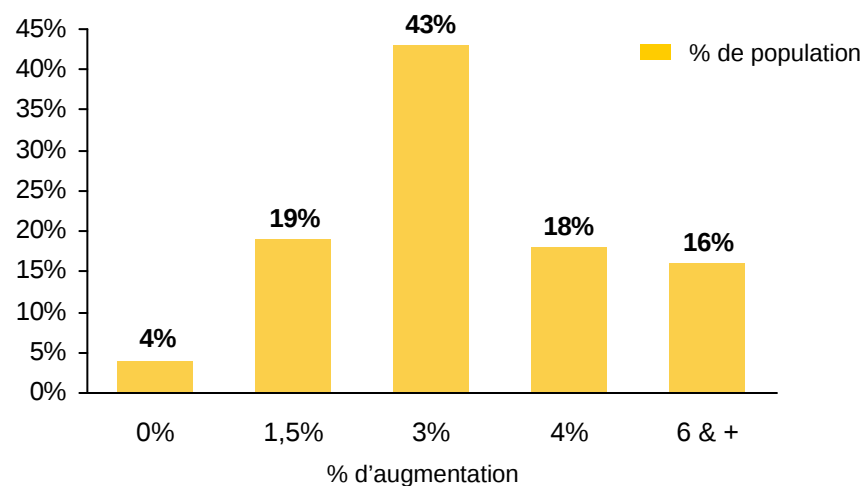


Répartition des parties variables dispositif Renault sas

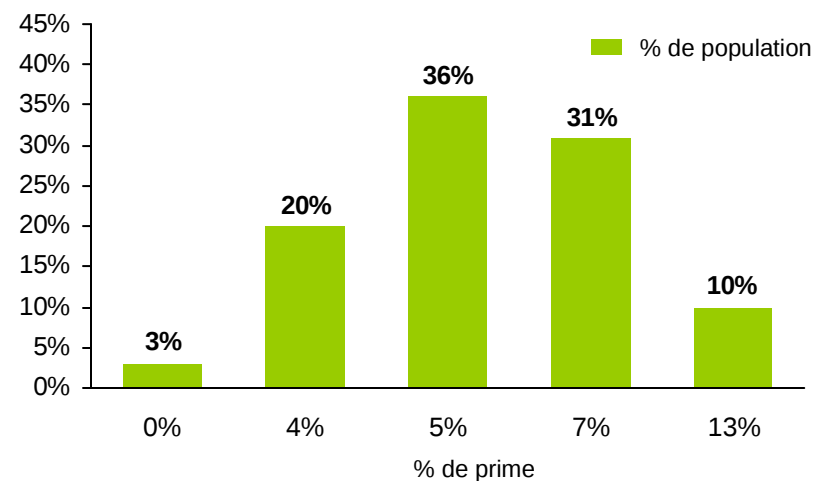


Hommes

Répartition des augmentations individuelles



Répartition des parties variables dispositif Renault sas



Notes : Le % attribué aux personnes en congés maternité est intégré au plot le plus proche

5. Principales règles relatives à la rémunération des cadres de Renault.

1. Quels sont les éléments du plan de promotion ?

Le plan de promotion s'inscrit dans le cadre de la politique générale de rémunération de l'entreprise. Il porte sur les éléments suivants : révisions des forfaits, changements de position, partie variable de la rémunération.

2. Comment sont déterminés les budgets d'augmentation ?

Les budgets d'augmentation des cadres sont déterminés par la Direction Générale en fonction de la situation économique et financière de l'entreprise.

En complément, la Direction des Ressources Humaines Groupe prend en compte deux autres types d'éléments :

- le positionnement comparatif des cadres de Renault par rapport au marché
- les évolutions salariales réalisées ou prévisionnelles des entreprises du marché.

3. Quels sont les principes d'attribution des augmentations ?

Pour tous les cadres, la révision annuelle du forfait s'appuie principalement sur l'accroissement de leur niveau de responsabilités et sur la réussite dans l'exercice de leurs nouvelles missions.

La responsabilité des révisions revient au hiérarchique N+1, après validation par le hiérarchique N+2. La fonction Ressources Humaines apporte conseil et assistance, et est garante de l'équité et du respect des règles.

4. Quel lien entre rémunération et entretien individuel ?

L'entretien individuel est un moment privilégié d'échange et de dialogue, dans lequel le bilan est centré sur la réalisation des objectifs. Ce n'est pas un entretien salarial. Il doit conduire de manière cohérente aux décisions du plan de promotion.