



Direction des Ressources Humaines France
13, avenue Paul Langevin
92359 Le Plessis Robinson Cedex

Téléphone : +33 (0)1 76 84 26 95
Fax : +33 (0)1 76 89 03 62

Le Plessis Robinson, le 30 juin 2014

Madame, Monsieur,

Vous trouverez ci-joint l'édition 2014 de la lettre de transparence, qui vous permet de vous situer en termes de rémunération par rapport à l'ensemble de la population cadre de Renault s.a.s. et de 4 filiales en France, et par rapport au marché général.

Les objectifs de la lettre de transparence 2014 restent les mêmes, vous communiquer des informations sur :

- la description de la population des cadres à fin 2013,
- les résultats des mesures salariales mises en œuvre en avril 2014,
- les éléments d'explications de la politique salariale de Renault.

Mais son contenu évolue pour prendre en compte l'étape réalisée cette année dans le déploiement de la politique Rémunération Talent@Renault.

L'édition 2014 de la lettre accompagne ainsi l'évolution progressive de nos références :

- dans la description de la population : nous conservons la référence des positions de l'UIMM, mais nous ajoutons désormais la référence du NRR (Niveau de Responsabilité Renault) dans l'appréhension de la rémunération fixe ;
- dans l'explication de la politique salariale de Renault : nous reprenons l'intégralité du document qui vous a été remis avec votre lettre d'annonce.

Par ailleurs, dans la continuité de l'application de l'accord du 13 mars 2013 et de la modération salariale qui en découle, les mesures salariales mises en œuvre en avril 2014 se sont traduites par :

- le versement en avril 2014 de la partie variable de la rémunération relative à l'exercice 2013,
- un budget modéré pour la révision des forfaits annuels individuels, après une année 2013 sans révision.

Enfin, la lettre d'annonce s'adresse comme les années précédentes aux cadres de Renault s.a.s. mais également cette année aux cadres de 4 filiales en France : MCA, STA, SOVAB et Sofrastock international, intégrées en 2014 dans le déploiement de l'outil Rémunération de Talent@Renault. Parallèlement, la population prise en compte dans cette édition s'étend naturellement aux cadres de ces filiales.

Ces éléments viennent compléter les informations personnelles détaillées qui ont été communiquées en avril aux cadres de Renault s.a.s, de MCA et de STA, avec l'édition 2013 du BSI (Bilan Social Individuel).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments respectueux.

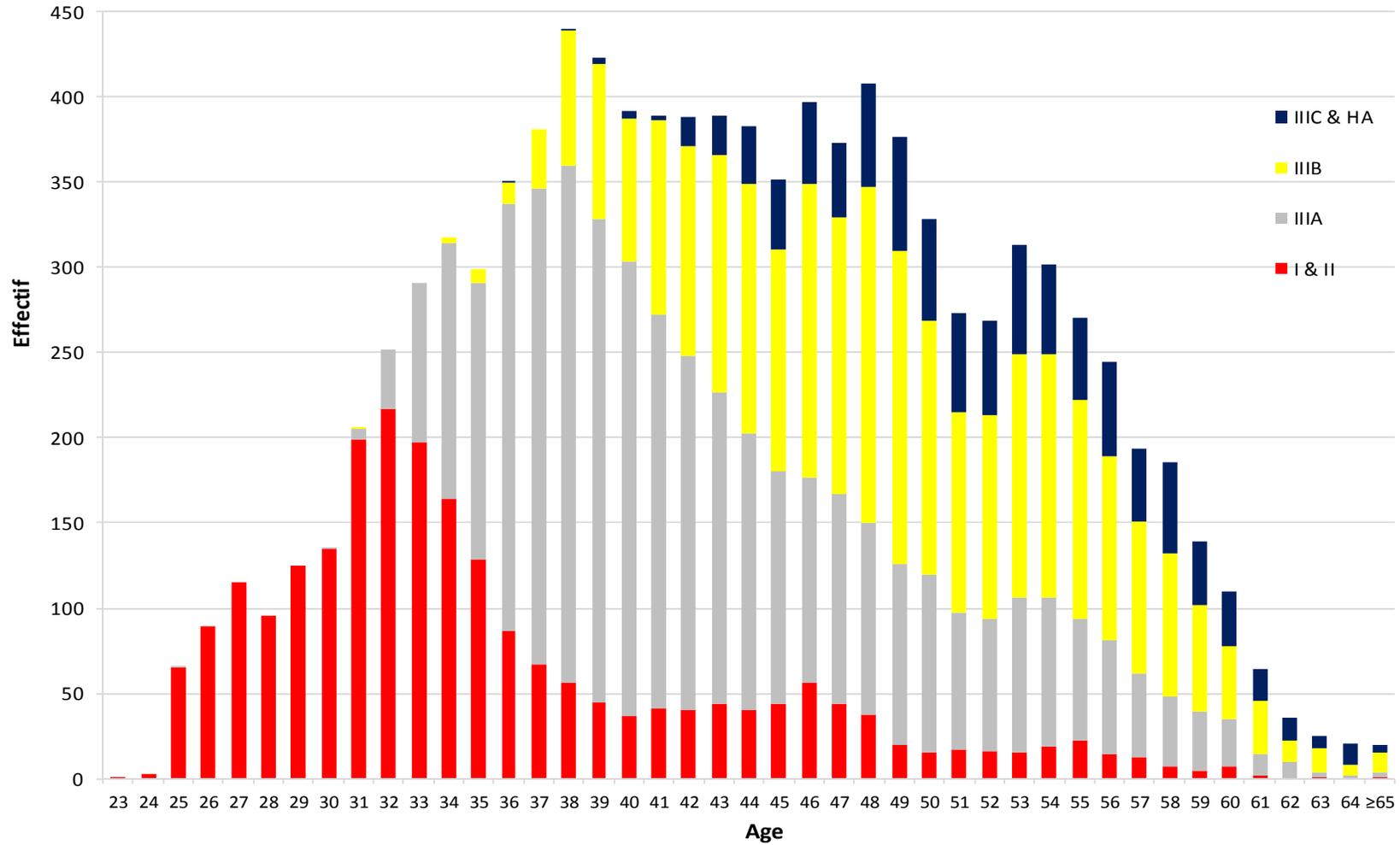

Jean Agulhon
Directeur des Ressources Humaines France

1. Population Cadre au 31 décembre 2013

1.1. Pyramide des âges des cadres* en CDI de Rsas & filiales** / positions UIMM de ces cadres

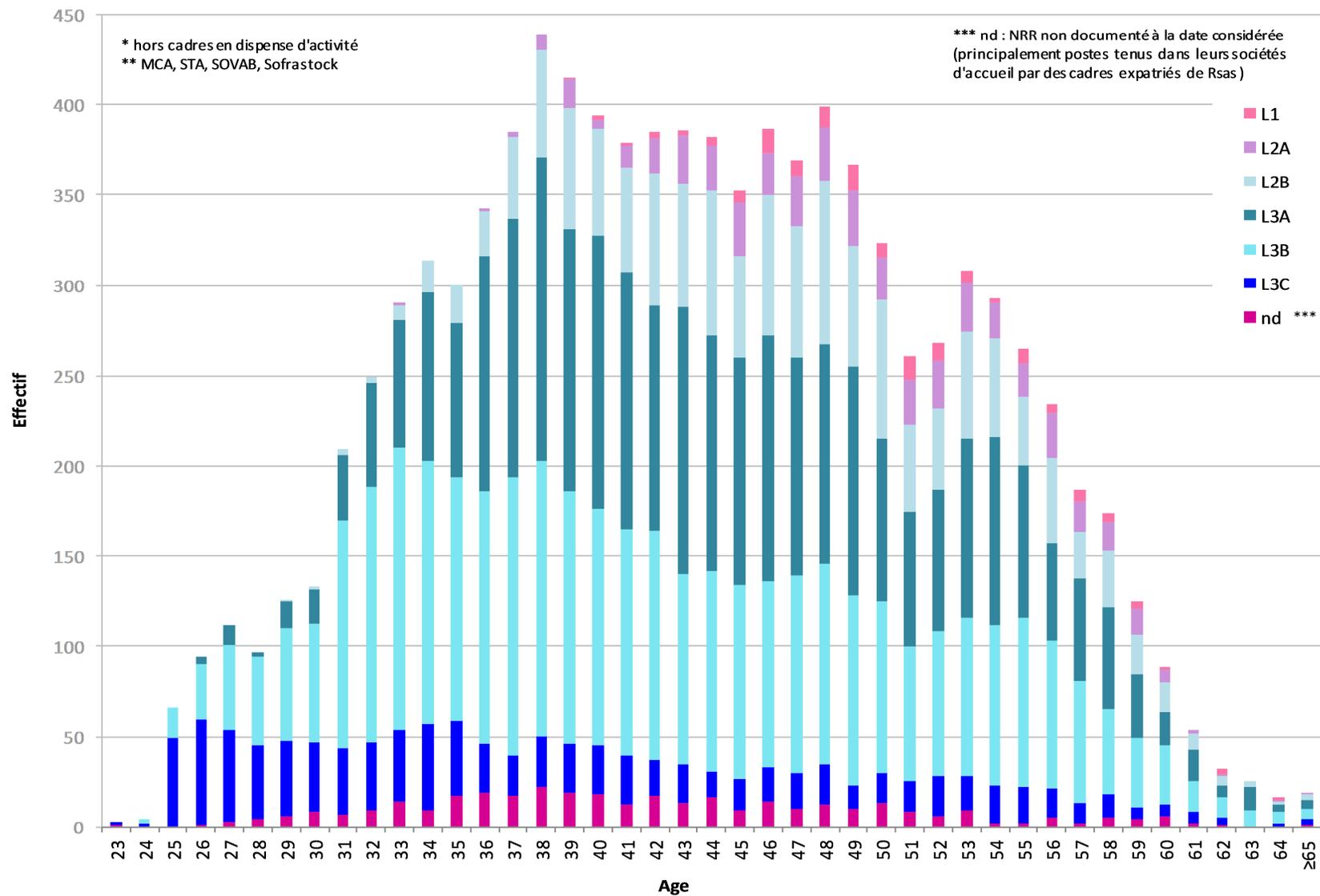
* hors cadres en dispense d'activité

** MCA, STA, SOVAB, Sofrastock



1.2. Pyramide des âges des cadres* en CDI de Rsas & filiales** / NRR des postes tenus par ces cadres

Situation au 31 janvier 2014



1.3. Salaire annuel fixe des cadres* en CDI de Rsas & filiales**

Forfait annuel moyen et position UIMM

<i>Données au 31-12-2013</i>	Age moyen	Forfait moyen en €
Cadres I	26,5	36 176
Cadres II	36,3	47 196
Cadres IIIA	42,8	58 321
Cadres IIIB	48,6	77 634
Cadres IIIC	51,7	116 818

* hors cadres en dispense d'activité

** MCA, STA, SOVAB, Sofrastock

Références salaire annuel fixe :

Renault : Forfaits annuels et NRR au 31 janvier 2014

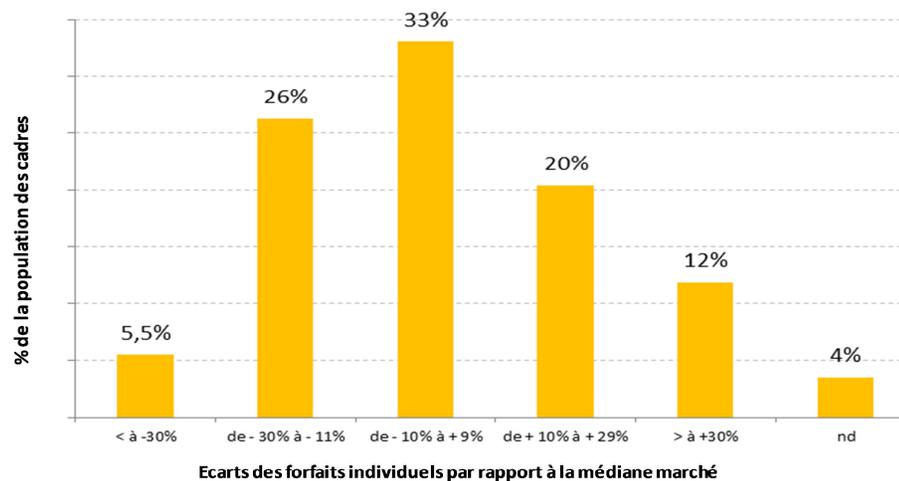
Marché : Source Hay Group

Forfait annuel moyen et NRR

<i>Données au 31-01-2014</i>	Age moyen	Forfait moyen en €
Cadres affectés à un poste de NRR L3C	38,2	48 906
Cadres affectés à un poste de NRR L3B	42,2	56 026
Cadres affectés à un poste de NRR L3A	44,2	65 580
Cadres affectés à un poste de NRR L2B	46,6	81 613
Cadres affectés à un poste de NRR L2A	49,2	104 433

Positionnement du forfait annuel par rapport au marché général 2013

Répartition des écarts des forfaits individuels par rapport au marché



2 - Campagne de révision des rémunérations 2014 Cadres Renault sas & filiales*

* MCA, STA, SOVAB, Sofrastock

2.1. Accès aux positions IIIA, IIIB et IIIC

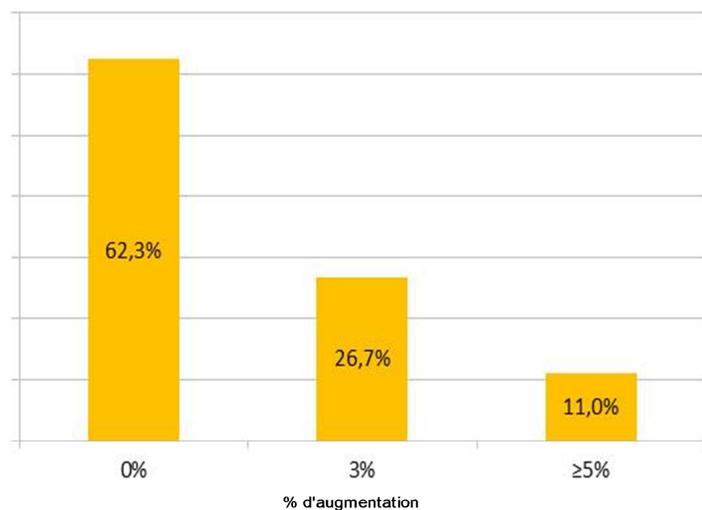
	Effectif
Accès position IIIA	384
Accès position IIIB	335
Accès position IIIC*	41

*dont 36 nominations Renault-Executive (cadres supérieurs Groupe)

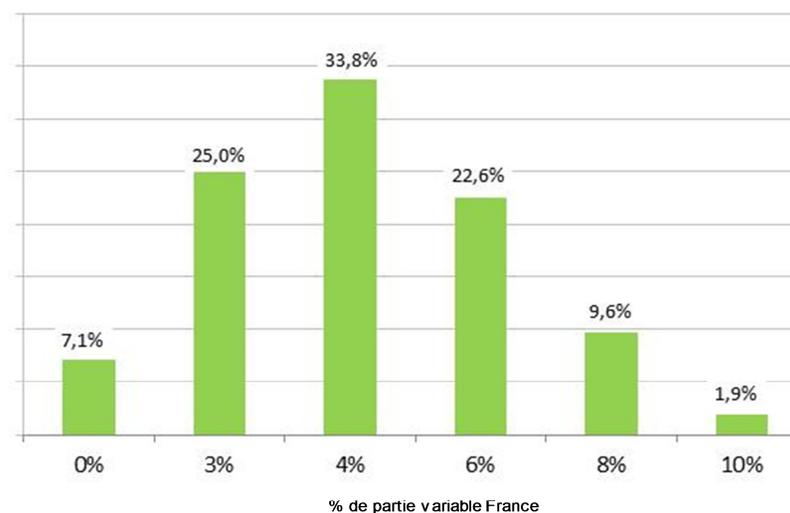
L'accès à la position II intervient désormais en dehors de la campagne, en application des dispositions conventionnelles de la métallurgie, c'est à dire au fil de l'eau en fonction de la durée de l'expérience de chaque cadre dans la position I.

2.2. Décisions pour l'ensemble des cadres

Répartition des augmentations individuelles ■ % de la population

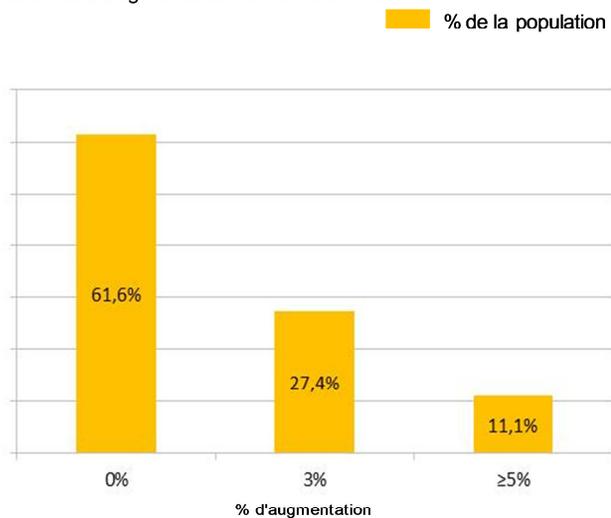


Répartition de la partie variable France ■ % de la population

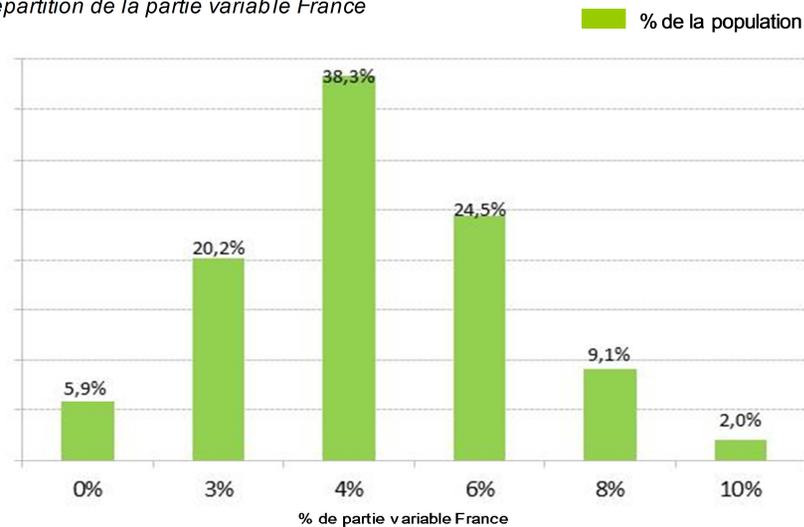


2.3. Décisions pour les femmes et pour les hommes

Répartition des augmentations individuelles

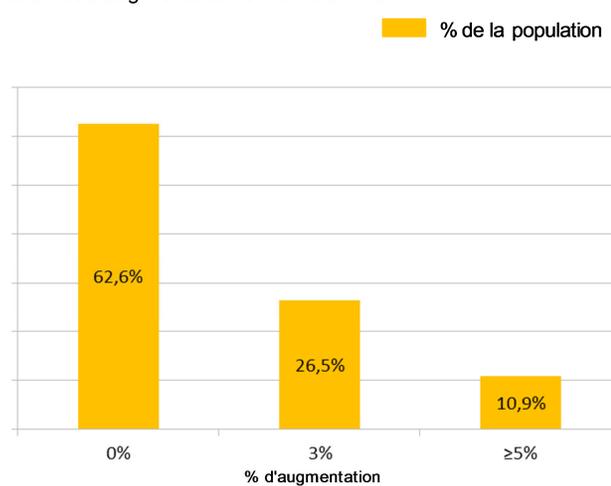


Répartition de la partie variable France

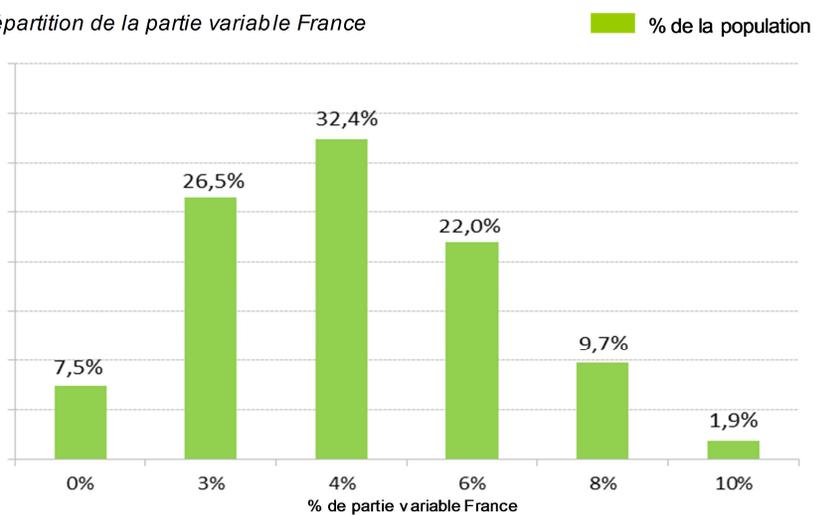


Nota : le % attribué aux personnes en congé maternité-adoption est intégré au plot le plus proche

Répartition des augmentations individuelles



Répartition de la partie variable France



LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES CADRES DE RENAULT EN FRANCE

Au travers de Talent@renault, Renault a entrepris la refonte de son système d'évaluation et de reconnaissance pour le rendre plus global, équitable et compétitif. Dans ce cadre, les critères d'évolution de la partie fixe de la rémunération (forfait) changent pour renforcer le lien entre performance, niveau de responsabilité et rémunération.

PEOPLE REVIEW

Octobre – Novembre

ENTRETIEN INDIVIDUEL

Décembre – Janvier

BUDGET D'AUGMENTATION

Janvier – Février

CAMPAGNE DE RÉVISION SALARIALE

Mars – Avril

Comment est déterminé le niveau des augmentations chaque année ?

L'entreprise détermine chaque année un budget dédié aux augmentations de salaire de ses collaborateurs cadres. Elle s'appuie à la fois sur des données macro-économiques (notamment l'inflation de l'année précédente), et sur des données internes à l'entreprise (sa situation économique et financière). C'est le même pourcentage d'augmentation qui s'applique à la masse salariale de chaque entité.

Qu'en est-il pour 2014 ?

En 2014, conformément aux engagements pris dans l'accord de compétitivité signé le 13 mars 2013, Renault poursuit sa politique de modération salariale, en appliquant un budget de 1 %. En 2014, compte-tenu du caractère modéré du budget alloué et de la mise à disposition du management de critères objectifs, il a été décidé de verser des augmentations significatives à un tiers des collaborateurs cadres.

Sur quoi s'appuie le manager pour décider des augmentations individuelles ?

La politique portée par Talent@renault (référentiel commun au Groupe) précise les critères objectifs sur lesquels le manager s'appuie pour décider de l'évolution salariale de chaque cadre, dans le respect du budget alloué :

- le niveau de maîtrise du poste par le collaborateur tel qu'il a été évalué dans son entretien individuel
- une indication sur le positionnement salarial du collaborateur par rapport au marché, compte tenu de son niveau de responsabilité.

Ces deux éléments sont des aides objectives à la décision, le manager restant le décideur.

Comment se compare-t-on au marché ?

Chaque collaborateur tient un poste qui correspond à un niveau de responsabilité défini par Renault en s'appuyant sur une méthode utilisée par la majorité des grandes entreprises mondiales.

C'est sur la base de ce niveau de responsabilité que des comparaisons salariales sont effectuées par rapport au marché. Renault se compare à un panel composé de plus de 500 entreprises situées en France, tous métiers confondus.

Sur quoi s'appuie le manager pour prendre les décisions sur la rémunération variable ?

La partie variable vise à reconnaître l'engagement des cadres, leur implication et les résultats obtenus. Elle doit être cohérente avec l'appréciation de l'entretien individuel, et avec la contribution du collaborateur à la réalisation des objectifs de son entité.

Qui décide des augmentations et de la rémunération variable ?

C'est le manager direct qui propose. Sa proposition est discutée dans un cadre collégial (manager N +1, ses pairs, N +2 et RH). Les arbitrages sont réalisés par le manager de l'entité dans le cadre du budget.

Les supports de communication sur la rémunération

LA LETTRE DE TRANSPARENCE

Elle présente le bilan collectif des mesures salariales de l'année en cours. Elle est envoyée par mail à chaque collaborateur au mois de juin.



LE BILAN SOCIAL INDIVIDUEL

Il donne à chaque collaborateur une vision individuelle, détaillée et exhaustive de sa situation en matière de rémunération (salaire, avantages sociaux), mais aussi sur les congés, la formation... de l'année précédente. Il est envoyé par mail à chaque collaborateur fin mars.

DRIVE THE CHANGE

