



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 1 juillet 2014,

Madame, Monsieur,

Vous trouverez ci-joint l'édition 2013 de la lettre de transparence, qui vous permet de vous situer en termes de rémunération par rapport à l'ensemble de la population ETAM de Renault s.a.s.

Elle comprend trois parties :

- La situation à fin 2013 :
 - Une description de la population des ETAM de Renault s.a.s
 - La rémunération des ETAM par niveau UIMM et son positionnement par rapport au marché général
- Les résultats des mesures salariales de l'année 2014 :
 - Les augmentations individuelles
 - Les promotions
 - Et pour la première fois, les primes de performance individuelle
- Des explications relatives à la politique salariale de Renault s.a.s : nous reprenons l'intégralité du document qui vous a été remis avec votre lettre d'annonce.

Ces éléments viennent compléter les informations personnelles détaillées qui vous ont été communiquées en avril avec l'édition de votre BSI (Bilan Social Individuel).

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

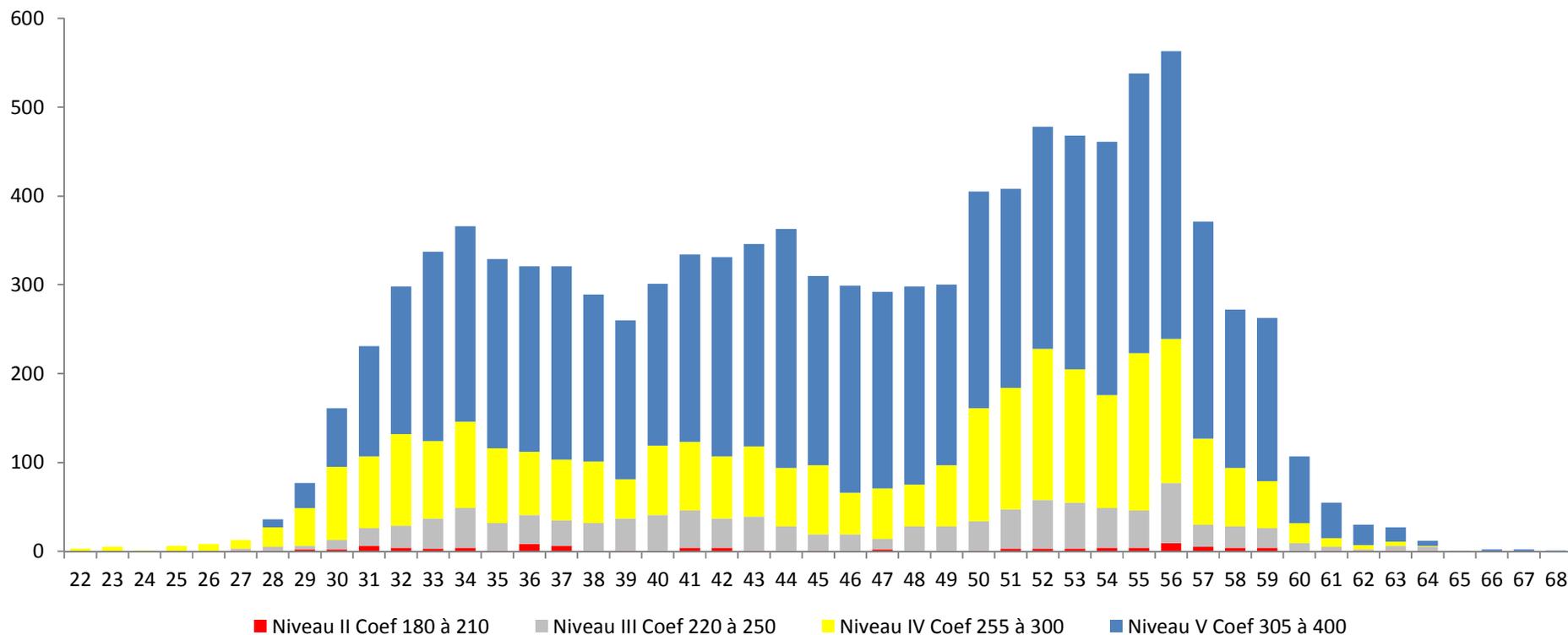

Jean Agulhon
Directeur des Ressources Humaines France

Situation à fin 2013

1.1 Pyramide des âges des ETAM* RENAULT s.a.s au 31 décembre 2013, par niveaux UIMM **

(toutes filières)

Effectifs ETAM*** : 10700
 % ETAM dans l'effectif global Renault s.a.s : 35,6%
 Age moyen des ETAM inscrits : 45,7 ans
 Ancienneté moyenne des ETAM inscrits : 22 ans



* ETAM = Employés Techniciens Agents de Maîtrises

** UIMM = Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (Convention Collective de Renault s.a.s.)

*** Effectifs inscrits CDI, qu'ils soient présents ou non, hors CASA (Cessation d'Activité des Salariés Agés) et DA (Dispense d'Activité)

Situation à fin 2013

1.2 Positionnement des rémunérations ETAM de RENAULT s.a.s

Vous trouverez votre salaire brut annuel de référence au 31/12/2013 dans le bulletin de paie du mois de Janvier 2014 sous la rubrique « Brut théorique An. 2013 ».

Celui-ci vous permettra de **comparer** votre rémunération en interne Renault.

Ce salaire brut annuel de référence est calculé de la manière suivante :

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Salaire brut annuel} \\ \text{de référence} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Base mensuelle} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{12 mois} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{Allocations} \\ \text{vacances et fin} \\ \text{d'année} \\ \hline \end{array}$$

Base mensuelle

- + Pause et aménagement horaire
- + Prime différentielle d'horaire
- + Prime mensuelle d'ancienneté
- + Eventuelles garanties

Calculée au 31 décembre 2013 pour un temps plein en horaire normal (soit 161h64)

Comme c'est le cas pour le « forfait annuel » des cadres, ce salaire de référence est donc un salaire théorique qui :

- **est exprimé sur une base annuelle**, en intégrant les allocations semestrielles,
- **est reconstitué sur un travail à temps plein**, pour que les salariés à temps partiel puissent se comparer,
- **n'intègre pas les éléments de rémunération variables, liés au poste ou à l'horaire de travail**, car ces éléments impactent la rémunération de façon exceptionnelle ou temporaire, et peuvent soit s'y ajouter (heures supplémentaires, prime d'équipe, prime de nuit ou d'encadrement ...), soit la diminuer (périodes non travaillées...).

Ce « Salaire brut annuel de référence » ne varie donc pas en fonction d'un changement de poste ou d'horaire.

Situation à fin 2013

1.3 Positionnement des rémunérations ETAM de RENAULT s.a.s, par niveau UIMM

(Effectifs et salaires annuels brut de référence au 31/12/2013).

Votre salaire annuel brut de référence au 31/12/2013 figurant sur votre fiche de paie de janvier 2014, sous la rubrique « Brut Théorique Ann. 2013 », vous permet de vous positionner directement au sein de la population ETAM de Renault s.a.s dans le tableau ci-dessous.

Ce positionnement doit néanmoins tenir compte de votre âge et de votre ancienneté dans l'entreprise.

Niveau UIMM	Coefficients	% de l'effectif	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire brut annuel de référence (en euros)			
					Moyenne	1 ^{er} décile *	Médiane**	9 ^{ème} décile ***
II	180 à 210	1%	45	22	28773	25438	28676	32158
III	220 à 250	10%	46	22	31797	28137	31802	35409
IV	255 à 275	10%	49	27	35358	31874	35567	38291
	285 à 300	17%	43	20	35903	32200	35735	38895
	Total niveau IV	27%	45	23	35708	32107	35655	39501
V	305	31%	42	18	38207	34588	38177	41820
	335 à 340	20%	48	24	43581	40594	43507	46644
	365 à 400	12%	53	29	49860	45843	49197	54776
	Total niveau V	63%	46	22	42047	35532	42566	49187

*Décile 1 = 10% des ETAM ont une rémunération inférieure à cette valeur et 90% une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM/Coefficient considéré

**Médiane = 50% des ETAM ont une rémunération inférieure à cette valeur et 50% ont une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM/Coefficient considéré

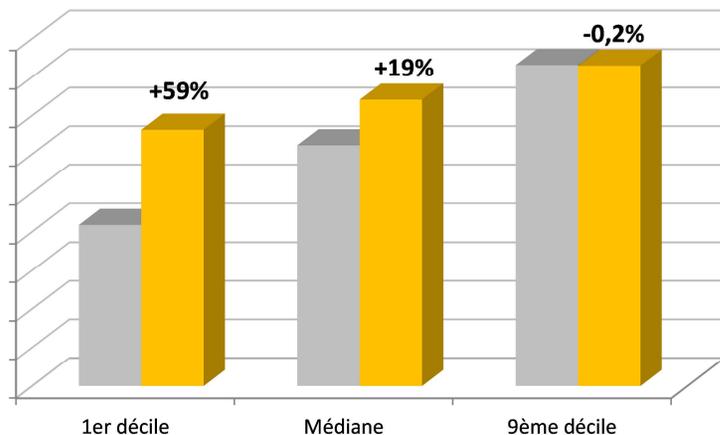
***Décile 9 = 90% des ETAM ont une rémunération inférieure à cette valeur et 10% une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM/Coefficient considéré

Exemple : Dans le tableau ci-dessus, pour les coefficients 220-250 (niveau III), 10% de la population gagne moins de 28 137 € et 90% gagne plus (décile 1), 50% de la population gagne moins de 31 802 € et 50% gagne plus (médiane), 90% de la population gagne moins de 35 409 € et 10% gagne plus (décile 9).

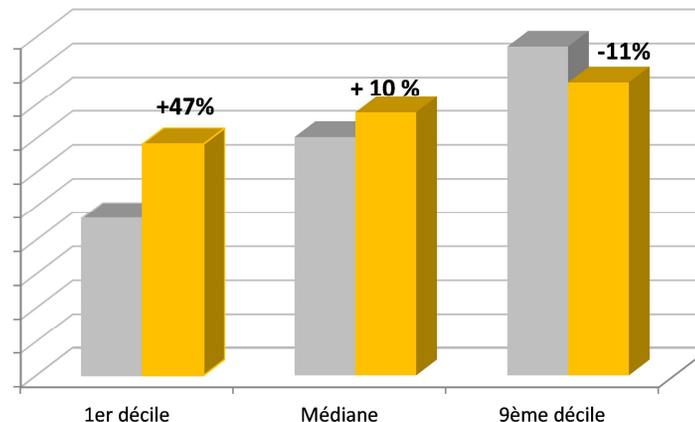
Situation à fin 2013

1.4 Positionnement des Rémunérations 2013 des ETAM, par rapport au marché de l'industrie en 2013 (Source Etude Hay Group 2013)

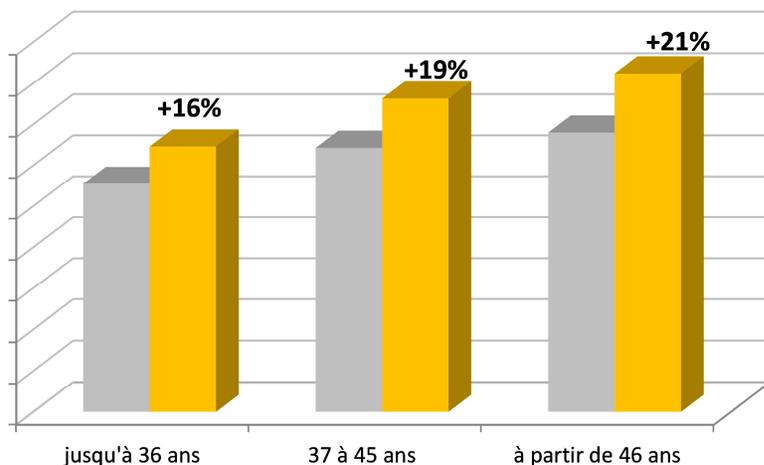
Salaires bruts annuels de référence 2013, hors intéressement et participation *



Salaires bruts annuels de référence 2013, avec intéressement et participation *



Détail par tranches d'âge de la médiane des salaires bruts annuels de référence 2013 hors intéressement et participation *



* Nous nous comparons aux entreprises du marché ayant un accord d'intéressement et/ou de participation

■ Renault

□ Marché Général

Regroupe l'ensemble des entreprises du panel Hay (154 sociétés)

Hay = Cabinet d'enquête de rémunération à périmètre mondial

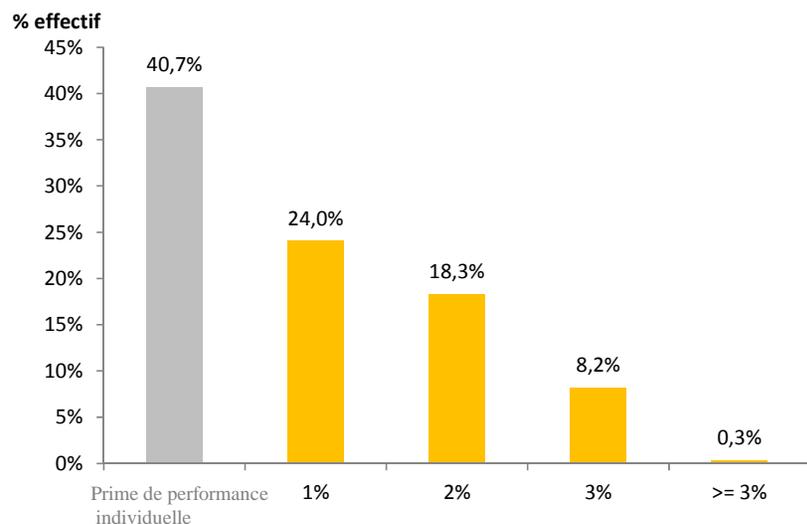
2.1 Campagne de Révision des Rémunérations ETAM 2014 RENAULT s.a.s (période du 1/04/2014 au 31/03/2015)

Pour la première fois, cette année, une prime de performance individuelle a été mise en œuvre afin de reconnaître les résultats, la contribution et l'engagement des collaborateurs.

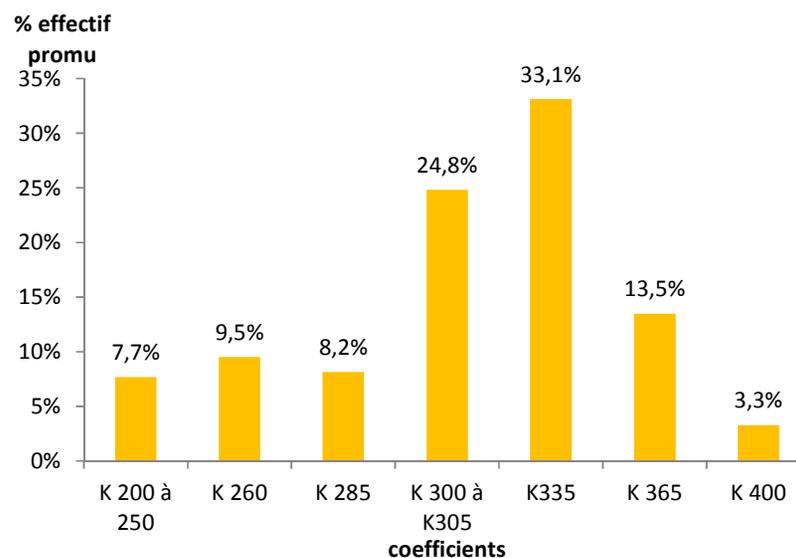
Sur cette période, le salaire des ETAM a également évolué par des mesures individuelles, les augmentations individuelles (=AI), mais aussi par des mesures collectives : l'évolution de la prime d'ancienneté et des allocations vacances et fin d'année.

- 91,5% des ETAM ont bénéficié d'une mesure individuelle :
 - ✓ 50,8% des ETAM ont bénéficié d'une AI dont 13,4% d'un changement de coefficient, vs 8.3% en 2012
 - ✓ 40,7% des ETAM ont bénéficié d'une prime de performance individuelle
- 46% des ETAM sont concernés par une évolution de la prime d'ancienneté.

Répartition des mesures individuelles



Répartition des promotions par coefficient (ETAM ayant accédé au coefficient supérieur indiqué)



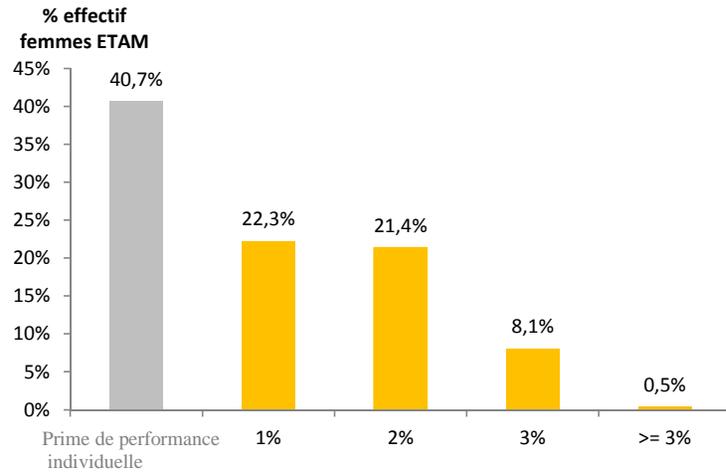
A noter en 2013 :

102 ETAM ont été promus au statut cadre.

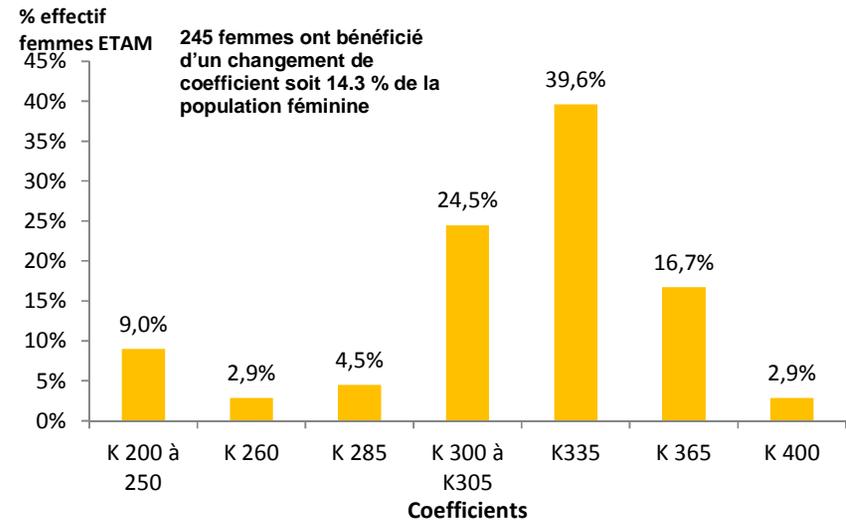
81 APR (Agents de Production Renault) ont été promus au statut ETAM.

2.1 Campagne de Révision Salariale ETAM 2014 RENAULT s.a.s. – Répartition Hommes-Femmes

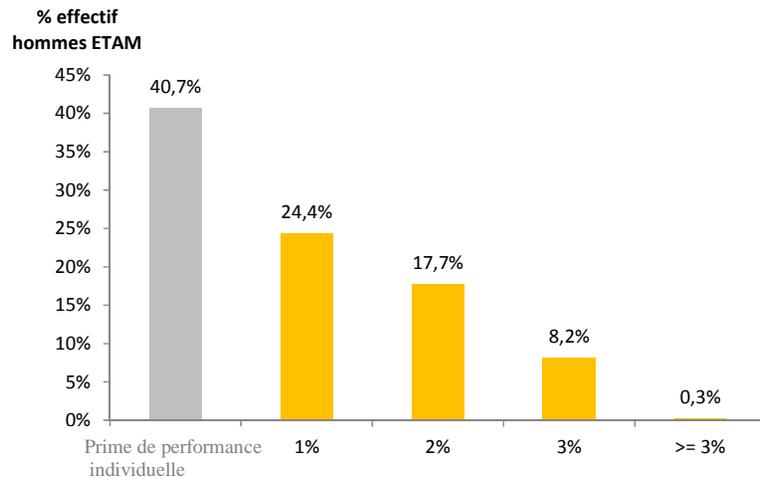
-Femmes- Répartition des mesures individuelles



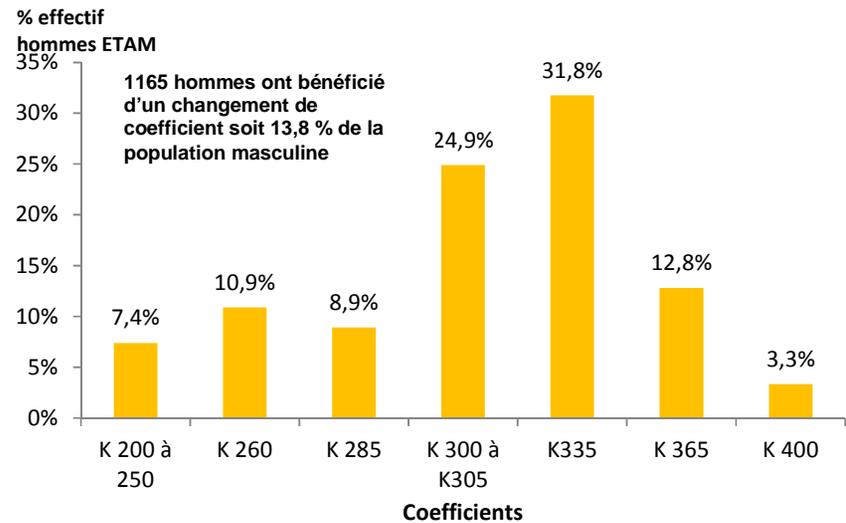
-Femmes- Répartition des promotions par coefficient (ETAM ayant accédé au coefficient supérieur indiqué)



-Hommes- Répartition des mesures individuelles



-Hommes- Répartition des promotions par coefficient (ETAM ayant accédé au coefficient supérieur indiqué)



LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ETAM DE RENAULT SAS

Les mesures salariales décidées en 2014 s'inscrivent dans une politique de rémunération qui conjugue amélioration de la compétitivité et reconnaissance de la contribution de chacun aux résultats de l'entreprise.



Comment est déterminé le niveau des augmentations salariales des ETAM chaque année ?

Le budget dédié aux augmentations de salaires des ETAM est déterminé dans le cadre d'une négociation avec les partenaires sociaux. Il tient compte à la fois des données macro-économiques (notamment l'inflation de l'année précédente) et 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. Le budget sera constitué d'augmentations individuelles et de promotions (AI) à hauteur de 0,8 % pour accompagner les parcours de carrière ainsi que de primes d'ancienneté à hauteur de 0,2 %. Par ailleurs, les managers ont cette année la possibilité de reconnaître la performance individuelle par l'attribution d'une prime d'un montant de 500 euros.

Qui décide des évolutions des augmentations et de la prime individuelle de performance ?

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

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

Il s'appuie sur le niveau de maîtrise du poste tel qu'il a été évalué dans l'entretien individuel du collaborateur et sur son positionnement salarial au sein de l'entreprise. Ces deux éléments représentent des aides à la décision, le manager restant le décideur.

Quels sont les critères qui justifient un changement de coefficient ?

La promotion s'appuie sur des critères d'analyse en cohérence avec le système de classification des emplois Renault. Elle se concrétise par le passage à un coefficient supérieur accompagné par une révision salariale de 2 ou 3 % en 2014. La promotion représente une étape significative de carrière. Elle est préparée plusieurs années à l'avance et reconnaît un bon niveau de performance durable.

Afin de permettre au collaborateur de consolider l'acquisition de ses compétences et son développement professionnel sur un poste, une durée minimum, en fonction de la filière, doit être respectée entre deux coefficients. De plus, l'accès à certains coefficients doit être validé par des tests d'évaluation des connaissances générales (ECG) et d'aptitudes intellectuelles (EAI).

À quel objectif répond la mise en place de la prime de performance individuelle ?

En 2014, pour la première fois, et afin de reconnaître les résultats, la contribution et l'engagement des collaborateurs, le manager a la possibilité de verser une prime individuelle de performance d'un montant uniforme de 500 €.

Comment est calculée la prime d'ancienneté et à quel moment est-elle versée ?

Le montant de la prime dépend du coefficient et du nombre d'années passées au sein du groupe. La prime est versée à partir de la 3^e année et évolue chaque année jusqu'à la quinzième année, puis par intervalle de 2 à 4 ans jusqu'à 25 ans d'ancienneté. Elle est versée mensuellement et évolue à la date d'anniversaire d'entrée du collaborateur dans le groupe.

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

