



DRIVE THE CHANGE

Direction de Ressources Humaines France
13 avenue Paul Langevin – FR EQV ARC 3 45
92359 Le Plessis Robinson Cedex

Téléphone : 01.76.84.26.95
Fax : 01.76.89.03.62

**Le Plessis-Robinson,
Le 11 juin 2012.**

Madame, Monsieur,

Vous trouverez, ci-joint, l'édition 2012 de la lettre de transparence qui vous permet de vous situer en termes de salaire par rapport à l'ensemble de la population ETAM de Renault s.a.s.

Elle comprend trois parties :

- Une description de la population des ETAM de Renault s.a.s. à fin 2011 et le positionnement de sa rémunération par rapport au marché général, tel qu'il résulte de la politique salariale 2011.
- Les résultats des mesures salariales de l'année 2012, avec notamment leur répartition hommes / femmes.
- Quelques explications sur les règles du plan de promotion.

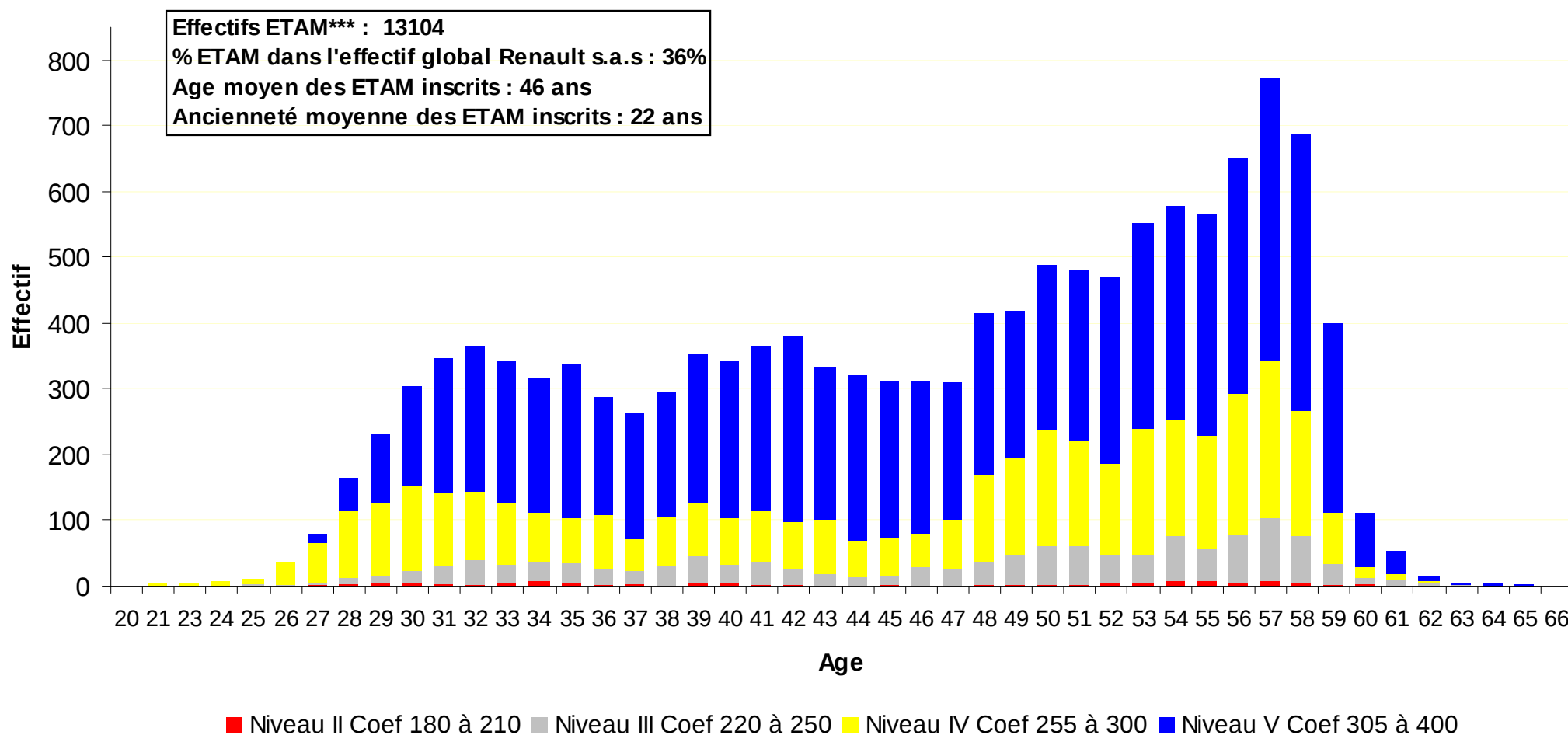
Ces éléments viennent compléter cette année les informations personnelles détaillées qui vous ont été communiquées en avril avec la 1ère édition du BSI (Bilan Social Individuel).

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


Jean AGUILHON
Directeur des Ressources Humaines France

1. Pyramide des âges des ETAM* RENAULT s.a.s. au 31 décembre 2011, par niveau UIMM **

(toutes filières)



* ETAM = Employés Techniciens Agents de Maîtrise

** 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)

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

Vous trouverez votre salaire brut annuel de référence au 31/12/2011 dans le bulletin de paie du mois de janvier 2012 sous la rubrique « Brut théorique An. 2011 ».

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

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

Salaire brut annuel de référence	=	Base Mensuelle + Pause et formation + Prime Différentielle d'Horaire + Prime mensuelle d'ancienneté + Eventuelles garanties Calculées au 31 décembre 2011 pour un temps plein en horaire normal (soit 161H64)	X	12 mois	+	Allocations vacances et fin d'année
---	---	--	---	----------------	---	--

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.

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

(effectifs et salaires annuels bruts de référence au 31/12/2011).

Votre salaire annuel brut de référence au 31/12/2011 figurant sur votre fiche de paie de janvier 2012, sous la rubrique « Brut Théorique Ann. 2011 », 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%	44	21	28 025	24 533	28 480	31 348
III	220 à 250	9%	47	25	31 634	27 715	32 010	35 012
IV	255 à 275	11%	50	28	34 742	31 382	34 980	37 725
	285 à 300	18%	43	20	35 241	31 169	35 243	39 471
	Total niveau IV	29%	45	23	35 058	31 207	35 057	38 966
V	305	29%	42	18	37 526	33 609	37 547	41 403
	335 à 340	19%	48	24	42 779	39 861	42 703	45 771
	365 à 400	13%	53	29	48 949	44 814	48 296	53 914
	Total niveau V	61%	46	22	41 618	34 721	41 252	48 843

*1^{er} Décile = 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

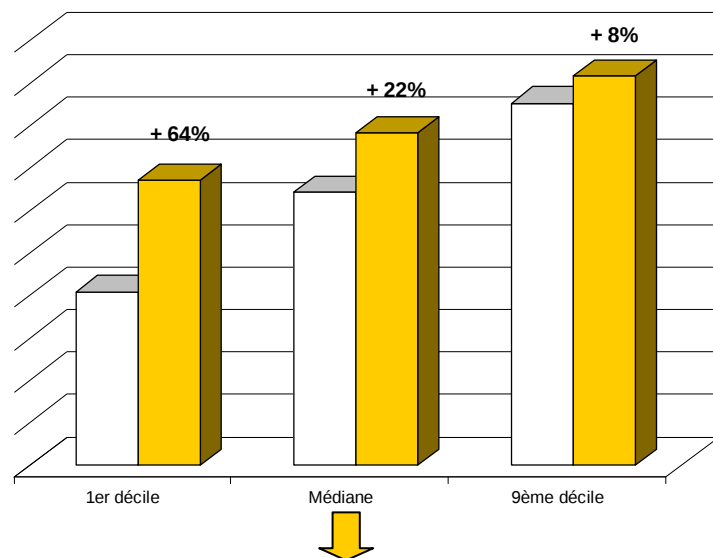
***9^{ème} Décile = 90% des ETAM ont une rémunération inférieure à cette valeur et 10% une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM/Coefficient considéré

Exemple : Dans le tableau ci-dessus, pour les coefficients 220-250 (niveau III), 10% de la population gagne moins de 27 715 € et 90% gagne plus (1^{er} décile), 50% de la population gagne moins de 32 010 € et 50% gagne plus (médiane), 90% de la population gagne moins de 35 012 € et 10% gagne plus (9^{ème} décile).

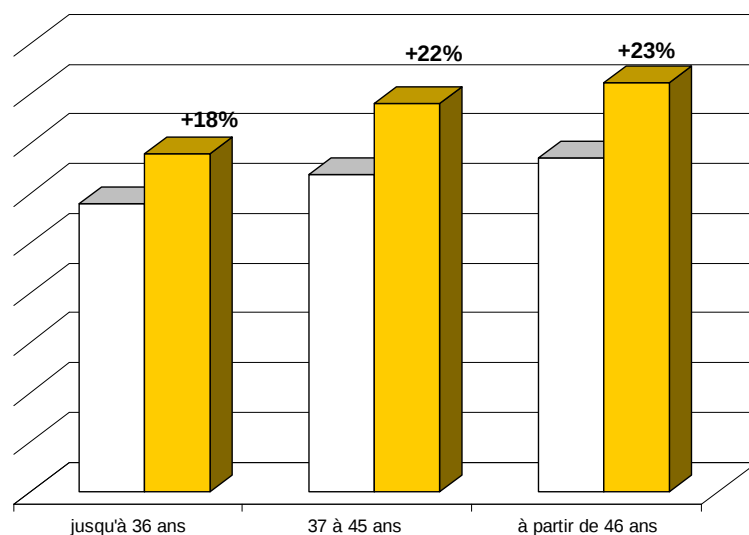
2.2 Positionnement des Rémunérations 2011 des ETAM, par rapport au marché général* en 2011

(Source Etude Hay Group 2011)

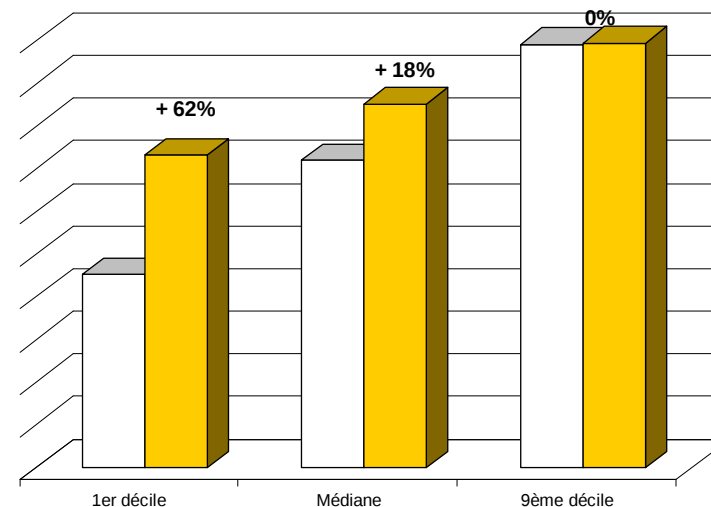
Salaires bruts annuels de référence 2011, hors intéressement et participation



Détail par tranches d'âge de la médiane des salaires bruts annuels de référence 2011 hors intéressement et participation



Salaires bruts annuels de référence 2011, avec intéressement et participation



■ Renault

□ Marché général

Regroupe l'ensemble des entreprises du panel Hay (228 sociétés)

Hay = Cabinet d'enquête de rémunération à périmètre mondial

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

Cette année, c'est le marché général qui est retenu pour positionner les Rémunérations 2011 des ETAM.

Cette nouvelle référence, disponible cette année, permet d'assurer une cohérence avec la population cadre.

3. Plan de promotion ETAM 2012 RENAULT s.a.s. (période du 1/04/2012 au 31/03/2013)

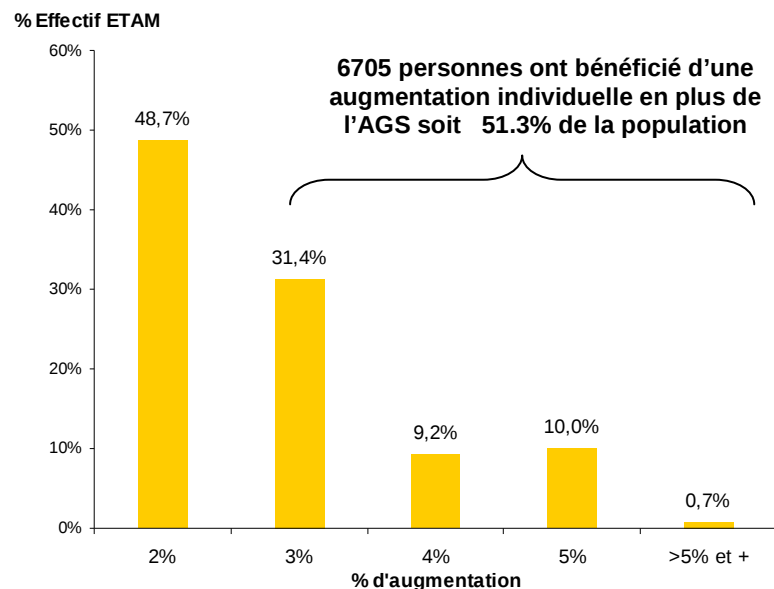
Le plan de promotion ETAM Renault s.a.s. a été mis en oeuvre cette année pour l'essentiel à la date du 1^{er} avril 2012.

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

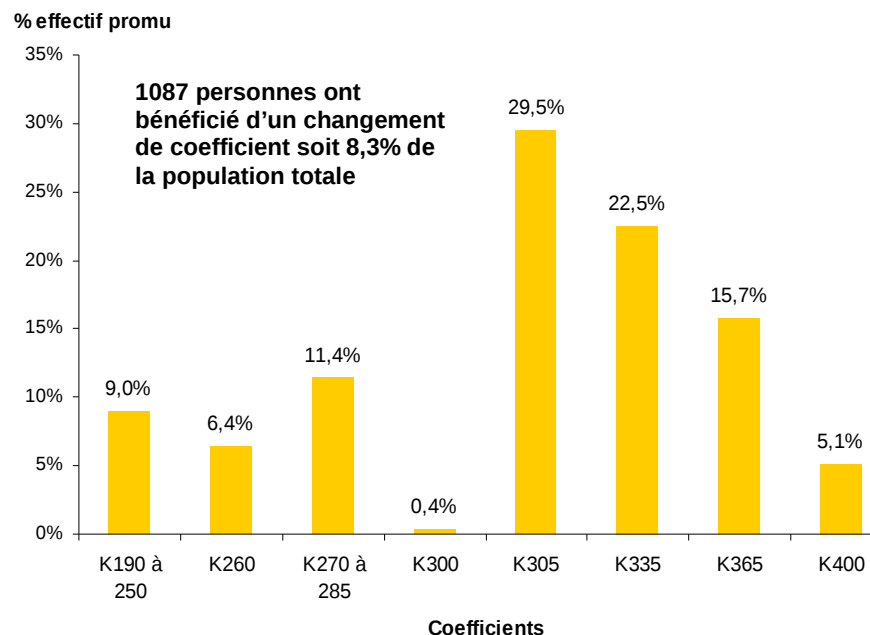
- ✓ 51.3% des ETAM ont bénéficié d'une AI dont 8,3% d'un changement de coefficient.
- ✓ 39 % sont concernés par les mesures liées à l'ancienneté.
- ✓ 67.3 % font l'objet d'une évolution AI et/ou ancienneté.

Pour vous permettre d'apprécier l'évolution globale des salaires, les révisions du plan de promotion 2012 sont exprimées en cumul AI + AGS dans les graphes ci-dessous. Pour la période du plan de promotion 2012, c'est une AGS de 2% qui est ajoutée aux AI et intégrée à l'analyse du plan 2012.

Répartition des A.I + AGS ETAM



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



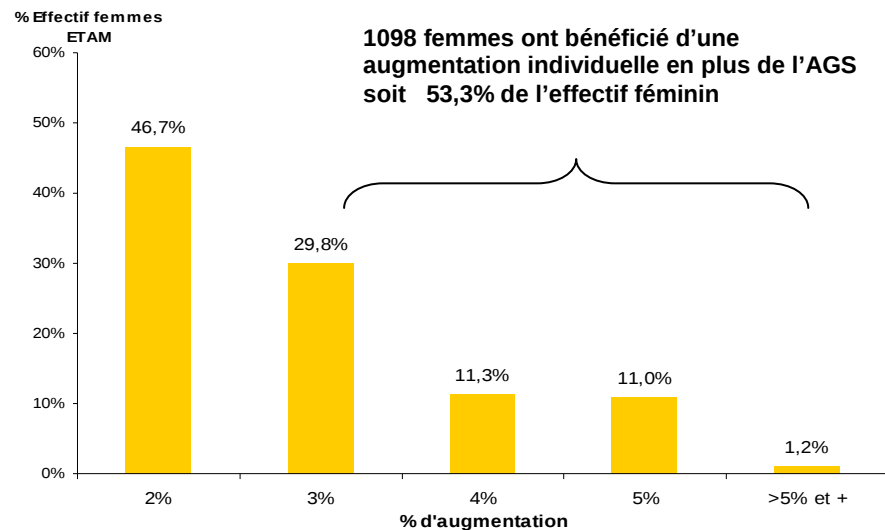
A noter en 2011 :

115 ETAM ont été promus au statut cadre.

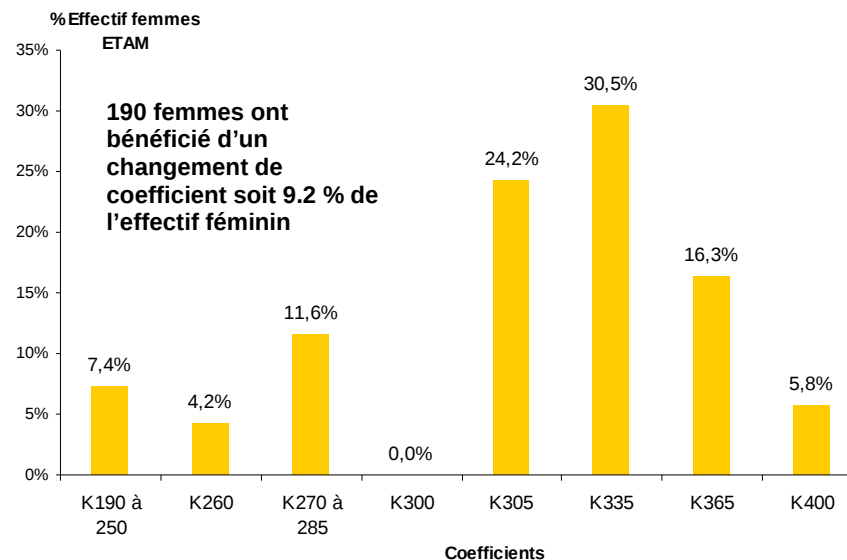
107 APR (Agents de Production Renault) ont été promus au statut ETAM.

3.1 Plan de promotion ETAM 2012 RENAULT s.a.s. – Répartition Hommes-Femmes

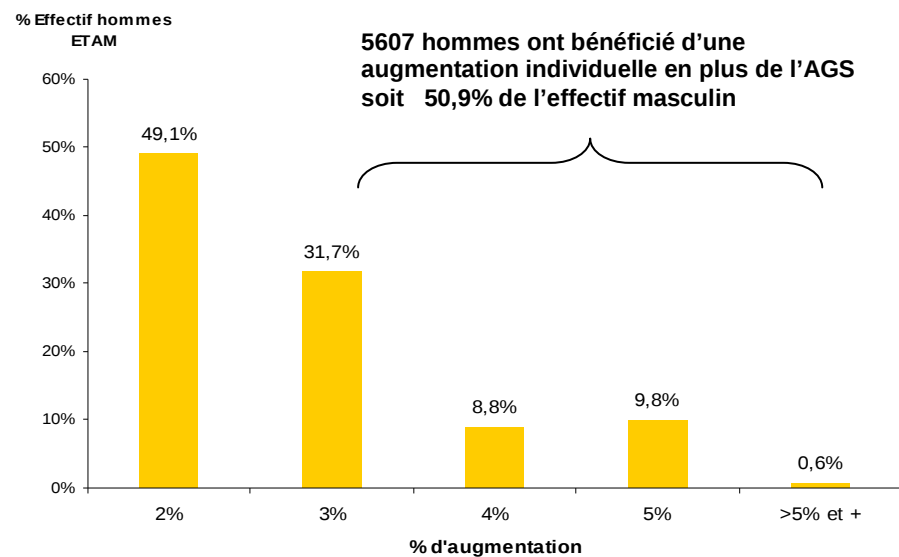
-Femmes- Répartition des A.I + AGS ETAM



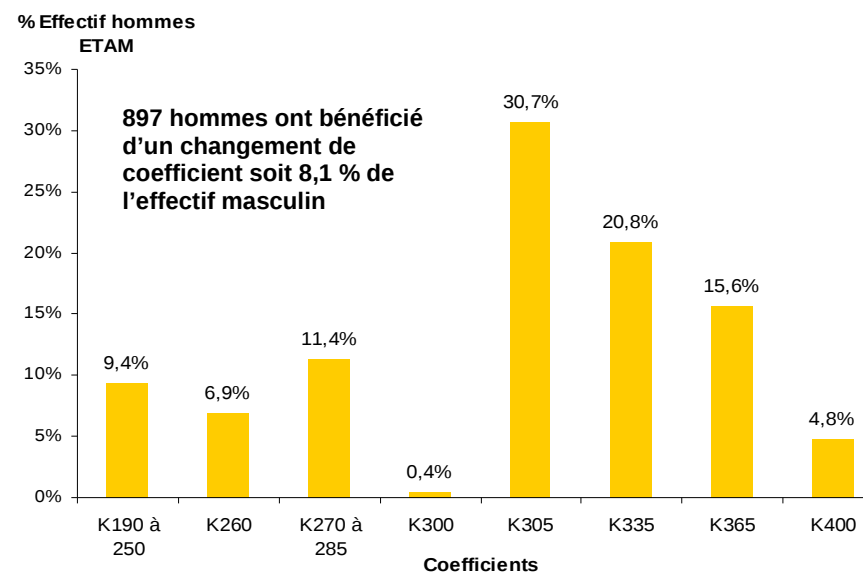
-Femmes- Répartition des promotions par coefficient (Etam ayant accédé au coefficient supérieur indiqué)



-Hommes- Répartition des A.I + AGS ETAM



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



4 Principales règles relatives à la rémunération des ETAM de Renault.

1. Quelles sont les évolutions de rémunération ?

- l'évolution collective : il s'agit des Augmentations Générales de Salaire (AGS), de la prime d'ancienneté et des allocations. Elles concernent l'ensemble des salariés ETAM.
 - l'évolution individuelle : il s'agit des Augmentations Individuelles (AI), des promotions (changements de coefficient) et des primes 12ème attribuées par la hiérarchie dans le cadre du plan annuel de promotion
- Pour appréhender l'évolution de la rémunération d'un ETAM il faut prendre en compte l'ensemble de ces événements collectifs et individuels.

2. Comment sont déterminés les budgets d'augmentation ?

La détermination des budgets relatifs à ces évolutions fait l'objet chaque année d'une négociation entre la Direction et les partenaires sociaux 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 ETAM de Renault par rapport au marché général
- les évolutions salariales réalisées ou prévisionnelles des entreprises du marché.

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

L'attribution des révisions s'appuie sur l'analyse de la performance des salariés, et sur le niveau des compétences observées par le manager, appréciés dans le cadre de l'entretien individuel et sur le potentiel d'évolution reconnu en comité RH.

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 promotion et classification ?

En cohérence avec le système de classification des emplois Renault et des référentiels métiers, la promotion est définie selon 3 critères d'analyse : l'accroissement des responsabilités dans l'emploi, des connaissances techniques plus développées, le changement d'emploi en fonction de sa complexité. La promotion représente une étape significative de carrière. Elle se construit sur plusieurs années et reconnaît dans la durée un niveau de performance constant, accompagné par des augmentations de salaires régulières. L'accès à certains coefficients, pour certains collaborateurs n'ayant pas le diplôme requis doit être validé par des tests d'Evaluation des Connaissances Générales (ECG) et d'Aptitudes Intellectuelles (EAI).

5. 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. Toutefois, ces décisions ne doivent en aucun cas résulter d'un calcul purement mécanique.

6. Quelles spécificités pour les jeunes embauchés ETAM Bac +2 ayant une expérience professionnelle inférieure à 18 mois ?

Les évolutions de coefficients, accompagnées d'une augmentation, sont décidées par la hiérarchie, en cohérence avec l'appréciation, à 6 mois et 18 mois et sont gérées dans le cadre d'un budget spécifique. Ces évolutions sont les suivantes :

- 6 mois après l'embauche : passage au coefficient 270 avec révision salariale
- 18 mois après l'embauche : passage au coefficient 285 avec révision salariale.