



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 cadre de Renault s.a.s.

Elle comprend trois parties :

- Une description de la population des cadres de Renault s.a.s. à fin 2011 et le positionnement de sa rémunération par rapport au marché, tel qu'il résulte de la politique salariale 2011.
- Les résultats des mesures salariales de l'année 2012. Pour mémoire, le contexte économique tendu nous a conduits à décaler au 1er juillet 2012 l'effet des augmentations de forfait tandis que la partie variable de la rémunération a été versée avec la paie d'avril.
- Quelques explications sur les règles du plan de promotion.

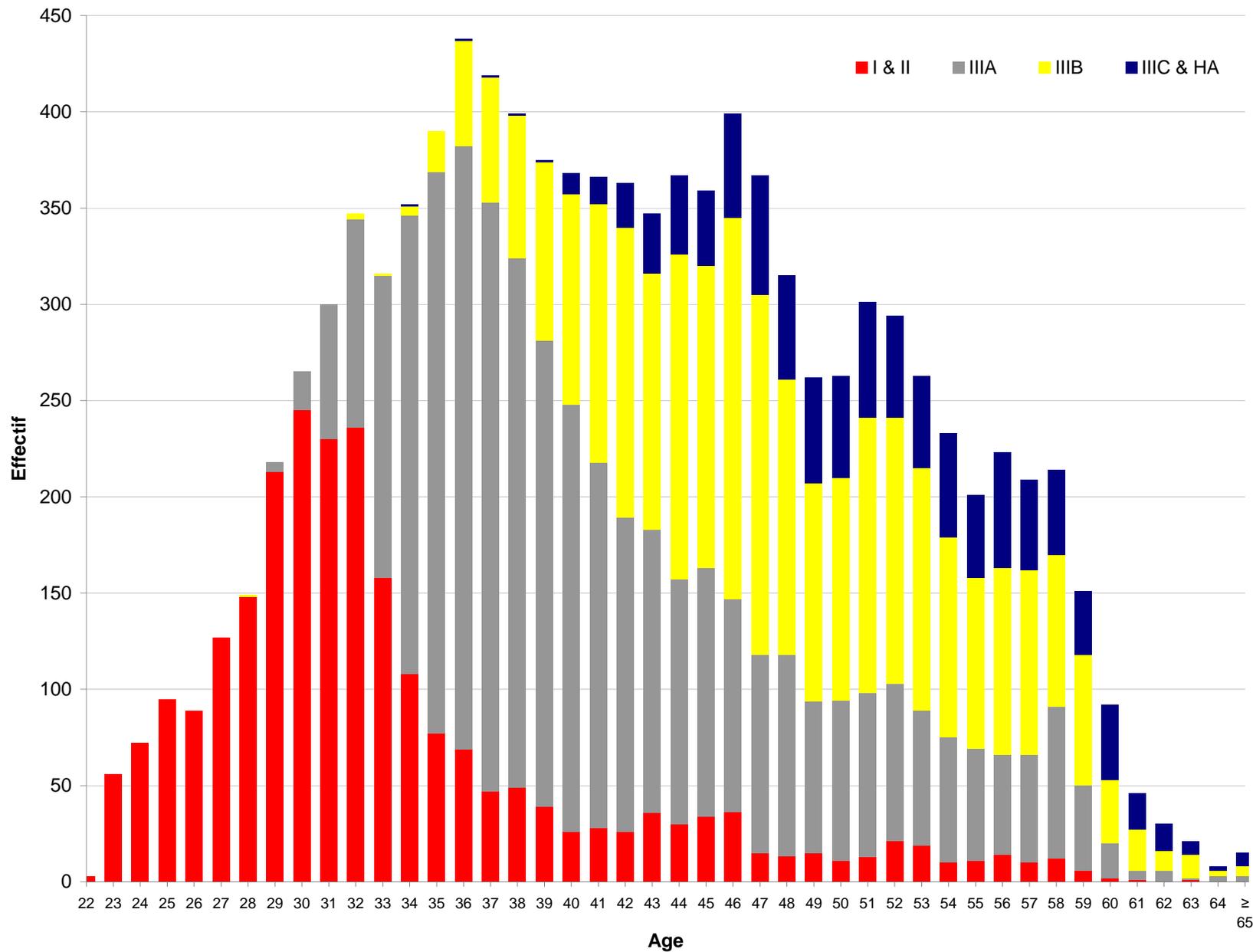
Ces éléments viennent compléter cette année les informations personnelles détaillées qui vous ont été communiquées en avril avec la 1ère édition du BSI (Bilan Social Individuel).

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


Jean AGULHON
Directeur des Ressources Humaines France

1. Situation au 31 décembre 2011

1.1. Pyramide des âges des cadres de Renault s.a.s. en CDI



1.2. Forfait annuel en euros des cadres de Renault s.a.s. en CDI au 31 décembre 2011

	% de l'effectif	Age moyen	Ancienneté moyenne	Forfait moyen en €	1 ^{er} Décile en € (1)	Médiane en € (2)	9 ^{ème} Décile en € (3)
Cadres I	4,0	25,6	1,1	36 575	33 469	35 700	40 423
Cadres II	19,6	34,9	9,1	47 040	40 311	46 301	55 040
Cadres IIIA	39,6	41,8	14,8	57 273	50 159	56 923	64 660
Cadres IIIB	28,4	47,9	19,5	76 739	65 413	74 938	91 088
Cadres IIIC	8,3	51,0	22,0	115 476	94 994	111 350	141 400

(1) 1^{er} Décile : 10% des cadres ont un forfait annuel inférieur à cette valeur et 90% un forfait annuel supérieur, pour la population du niveau UIMM considéré

(2) Médiane : 50% des cadres ont un forfait annuel inférieur à cette valeur et 50% un forfait annuel supérieur, pour la population du niveau UIMM considéré

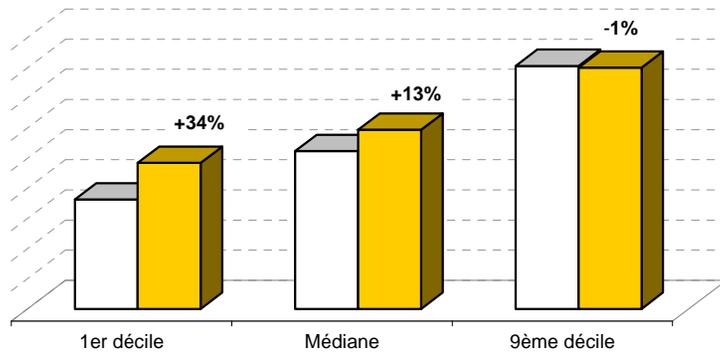
(3) 9^{ème} Décile : 90% des cadres ont un forfait annuel inférieur à cette valeur et 10% un forfait annuel supérieur, pour la population du niveau UIMM considéré

Mouvements de l'année 2011 ayant impacté les forfaits moyens par position

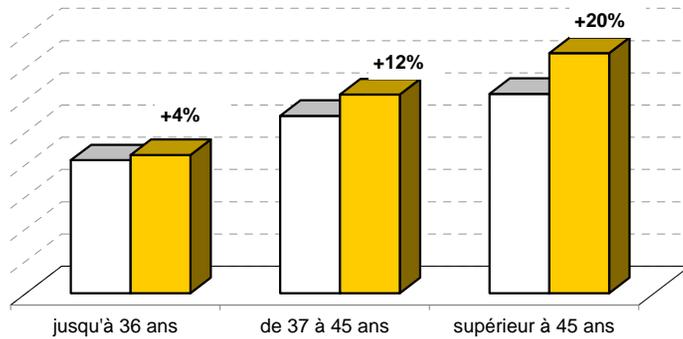
	Entrées Renault sas en 2011 (y compris mobilités origine Groupe)	Sorties Renault sas en 2011 (y compris mobilités vers Groupe)	Promotions au statut Cadre en 2011	Changements de position en 2011 (hors HA)
Cadres I	297	17		
Cadres II	182	82	115	99
Cadres IIIA	79	141		476
Cadres IIIB	32	64		276
Cadres IIIC	18	33		46
Total	608	337	115	897

1.3. Positionnement des rémunérations des cadres en 2011 par rapport au marché général 2011 (source Etude Hay Groupe)

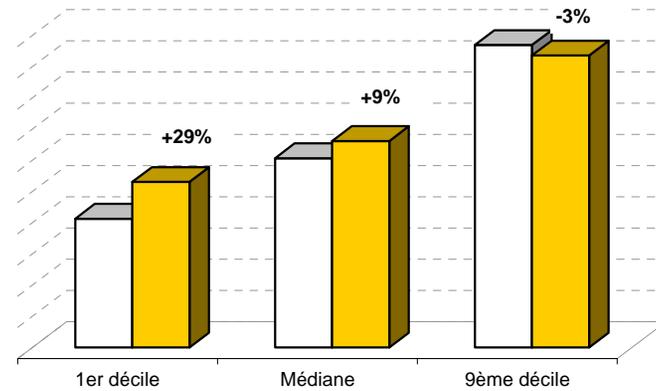
Salaire annuel fixe de référence 2011, hors prime et intéressement



Détail par tranche d'âge de la médiane du salaire annuel fixe de 2011, hors prime et intéressement



Rémunération totale annuelle de référence 2011, y compris primes, intéressement et participation (pour les entreprises versant de la participation)



 Renault s.a.s.
 Marché général (regroupe l'ensemble des 376 sociétés du panel Hay)

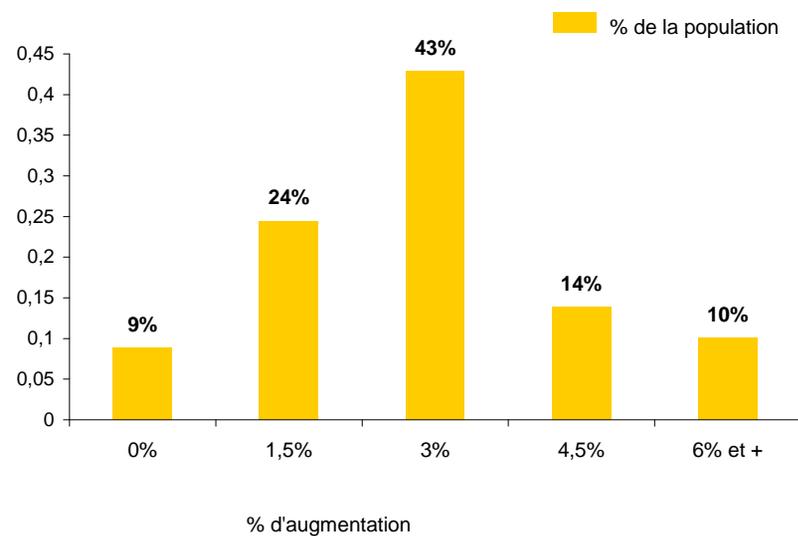
2 - Plan de promotion Cadres 2012

2.1. Promotions

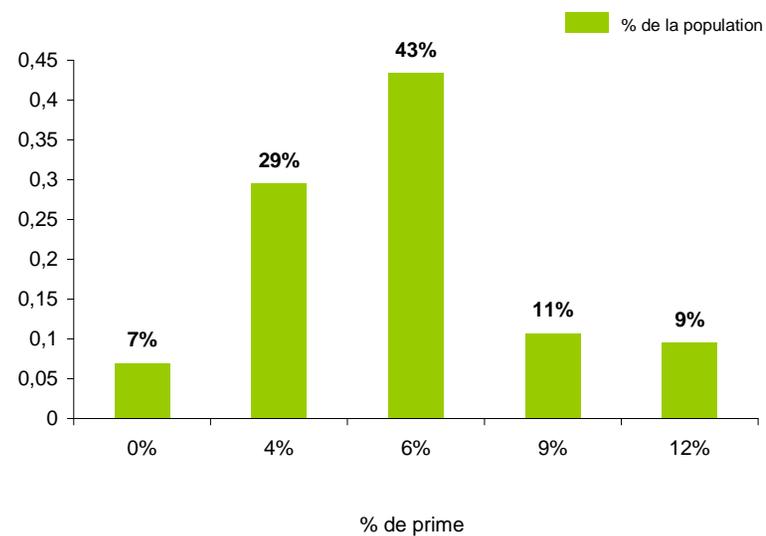
Promotions	Effectif
Passage pos II	128
Promotion pos IIIA	321
Promotion pos IIIB	231
Promotion pos IIIC	50

2.2. Décisions pour l'ensemble des cadres

Répartition des augmentations individuelles



Répartition des parties variables dispositif Renault s.a.s.

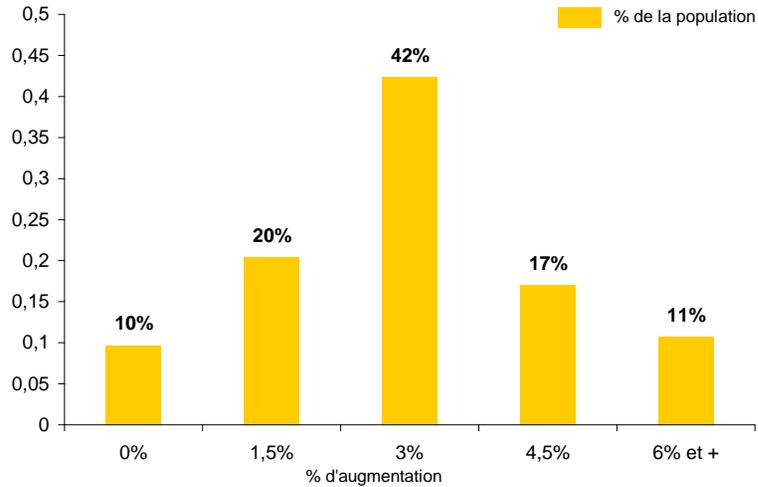


Nota : le % attribué aux personnes en congé maternité-adoption est intégré au plot le plus proche

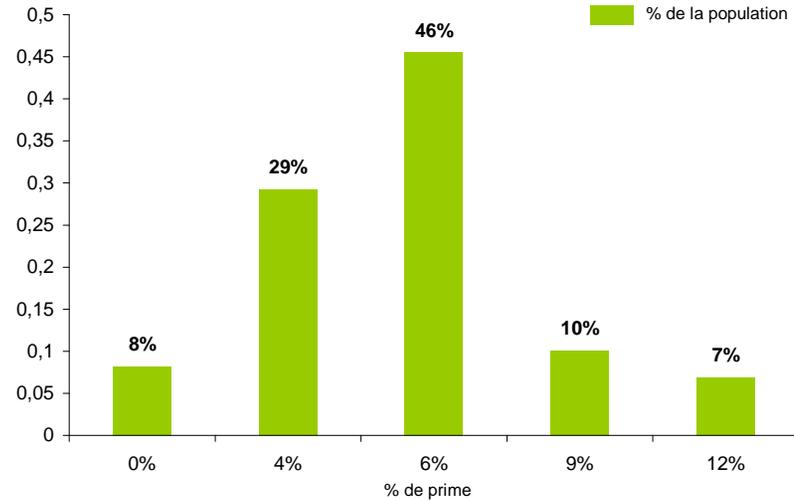
2.3. Décisions pour les femmes et pour les hommes

Femmes

Répartition des augmentations individuelles

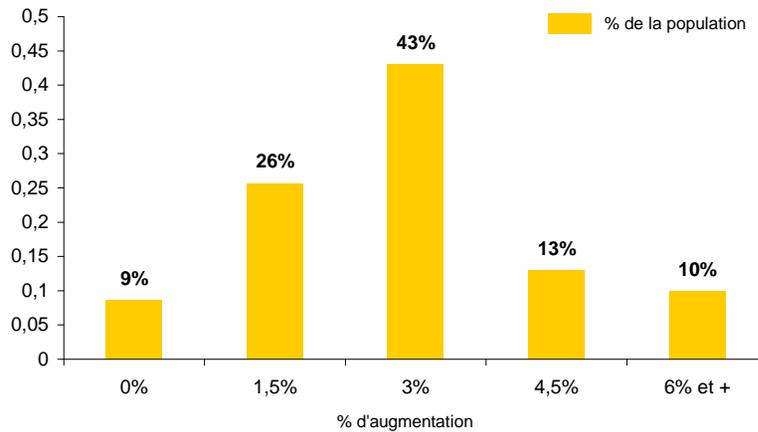


Répartition des parties variables dispositif Renault s.a.s.

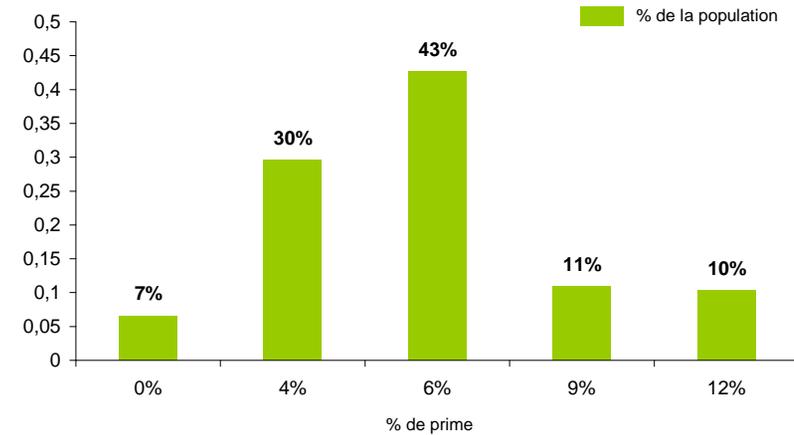


Hommes

Répartition des augmentations individuelles



Répartition des parties variables dispositif Renault s.a.s.



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

3. Principales règles relatives à la rémunération des cadres de Renault s.a.s.

3.1. Quels sont les décisions prises dans le cadre du plan de promotion ?

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

3.2. 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 éléments :

- le positionnement comparatif de la rémunération des cadres de Renault par rapport au marché général des entreprises en France ;
- les évolutions salariales réalisées ou prévisionnelles des entreprises de ce marché pour la même année.

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

Pour tous les cadres, l'augmentation du forfait a pour objet principal de reconnaître l'accroissement du niveau de leurs responsabilités et la réussite dans l'exercice de leurs nouvelles missions.

Elle a également pour objet de reconnaître les collaborateurs dont les compétences sont considérées comme critiques.

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

3.4. Quel est le 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 de l'année écoulée. Ce n'est pas un entretien salarial.

Cependant, les décisions du plan de promotion doivent être cohérentes avec l'entretien, et également avec les appréciations des comités RH de carrière et/ou de gestion individuelle.