

CAMPAGNE DE RÉVISION DES RÉMUNÉRATIONS
FÉVRIER 2018
KIT MANAGER

POPULATION **ETAM**

SOMMAIRE

01 CONTEXTE ET ENJEUX

02 RÈGLES DE LA CAMPAGNE 2018

03 CALENDRIER

Annexes

01

CONTEXTE ET ENJEUX

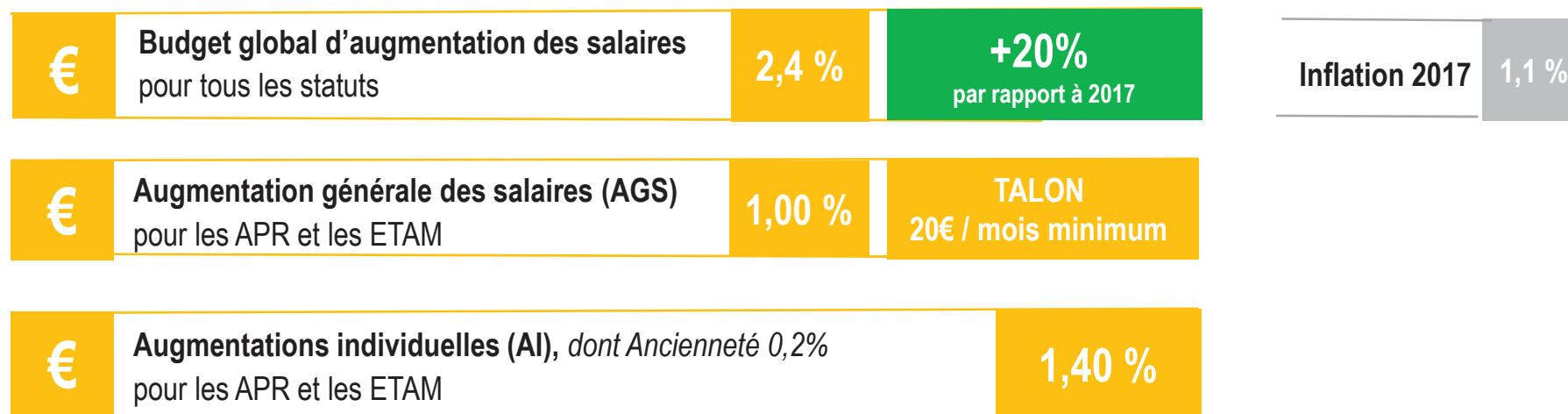
ACCORD RECONNAISSANCE

- **Accord signé le 12 décembre 2017**
- **Objectifs :**
 - Mieux reconnaître la réalité des responsabilités exercées
 - Fluidifier les parcours professionnels
 - Valoriser l'excellence dans les métiers.
- **Principales mesures :**
 - P1CS avec plus de 15 ans dans le coefficient : Unité d'Expérience Métier.
 - Opérateurs seniors : mise au niveau P2 en 2 ans
 - Parcours techniques : statut ETAM des salariés du niveau 4 filière 152
 - Faisant fonction CU et futurs CU : parcours accéléré futur CUET.
 - Adjoint Chef d'Atelier : mise au niveau du K 335 en 2 ans.
 - Passage cadre : filière « Reconnaissance des Responsabilités Exercées »

2^{NDE} RÉUNION DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) – RENAULT S.A.S. 2018 CADRE I

UN BUDGET GLOBAL D'AUGMENTATION DES SALAIRES DE 2,4 % AUQUEL S'AJOUTENT LES MESURES DE L'ACCORD RECONNAISSANCE

Objectif : reconnaître la performance individuelle et collective des salariés par une politique salariale cohérente avec le marché en France et la situation économique de l'entreprise.



MESURES SPÉCIFIQUES AUX ETAM

2018 CADRE |



Augmentation Générale des Salaires (AGS)

Au 1^{er} avril 2018

Augmentations individuelles

Dont Ancienneté 0,2%

1,0 %

1,4 %

TALON
Minimum de 20€ / mois



Mesures individuelles pour plus de 80% des ETAM

- Augmentations en plus de l'AGS :
 - 1,0%
 - 1,5%
 - 2,0%
 - 4,0%
- pour des repositionnements : 5,0%
- et/ou
- Primes individuelles : 2 niveaux 500 ou 1 000 €



MESURES COMPLÉMENTAIRES LIÉES À L'ACCORD RECONNAISSANCE

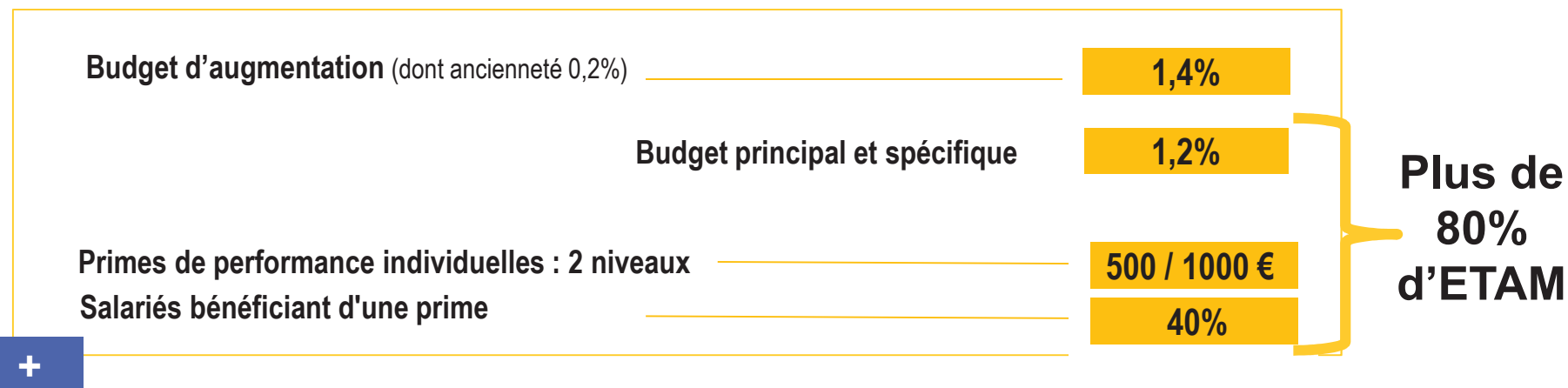
- Promotions au statut cadre en 2018 PCCC* & PSD*
Attribution d'une prime individuelle de 1 000 €
- Promotions au statut cadre 2018 nouvelle filière PRRE*
Augmentation de 5%
- Accélération des parcours futurs CUET
Promotions au coefficient 260 - filière 611 60% des personnes concernées
- Accélération des parcours Adjoints Chef d'Atelier
Promotions au coefficient 335 - filière 611

* Parcours de promotion au statut cadre : **PCCC** (filiale « Promotion Cadre Cours de Carrière », **PSD** (filiale « Promotion Supérieure Diplômante ») et **PRRE** (nouvelle filière « Promotion à la Reconnaissance des Responsabilités Exercées »)

02

RÈGLES DE LA CAMPAGNE DE RÉVISION DES RÉMUNÉRATIONS

RÉPARTITION DE L'ENVELOPPE BUDGÉTAIRE

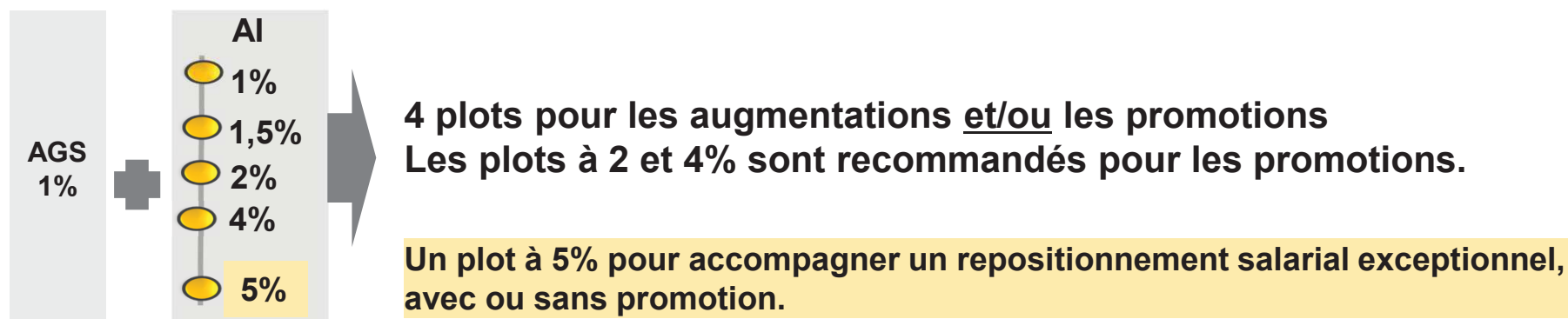


+

- Augmentations Individuelles lors de la promotion au statut cadre PSD, PCCC et PRRE : **budget DRH France hors outil PPE**
- Attribution d'une prime individuelle de 1000 euros PCCC et PSD : **budget DRH France hors outil PPE**
- Accélération des parcours futurs CUET, promotions au K260 filière 611 : **budget DRH France dans outil PPE, budget spécifique complémentaire.**
- Accélération des parcours Adjoints Chef d'Atelier : **dans outil PPE, autorisation de dépassement du budget principal sur liste communiquée aux chefs de SRH**

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES PLAN PRINCIPAL

Latitudo donnée aux managers dans l'utilisation du budget principal d'Augmentation Individuelle pour mieux reconnaître les responsabilités exercées, la maîtrise du poste et valoriser l'excellence professionnelle, en cohérence avec les appréciations de l'entretien individuel.



Les augmentations de salaires : visent principalement à reconnaître la mise en œuvre de compétences, la maîtrise du poste et le potentiel d'évolution.

Les promotions : visent à reconnaître l'accroissement de responsabilité, dans le cadre de notre politique de classification / qualification.

Ces mesures doivent être cohérentes avec les appréciations de l'entretien individuel.

Une vigilance est à apporter pour les salariés dont la base de rémunération est < à 5% dans la fourchette

LES PROMOTIONS

Promotions AI préconisées 2% ou 4%

Prise de poste réussie ou progression significative du niveau de responsabilité dans le poste tenu

La promotion s'effectue avec un % minimum dans la fourchette du coefficient (avant promotion). Cette année, il est fixé à **25%**.

- **L'Augmentation individuelle à 5% est à privilégier pour accompagner un repositionnement salarial à l'occasion de la promotion.**

La tenue effective de l'emploi dans le niveau visé et une durée minimale de 2 ans dans le coefficient sont requises avant d'accéder au coefficient supérieur.

LA PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE

Deux niveaux de primes de performance individuelle pour maximum 40% de la population

500 €

Pour 32,5% de la population

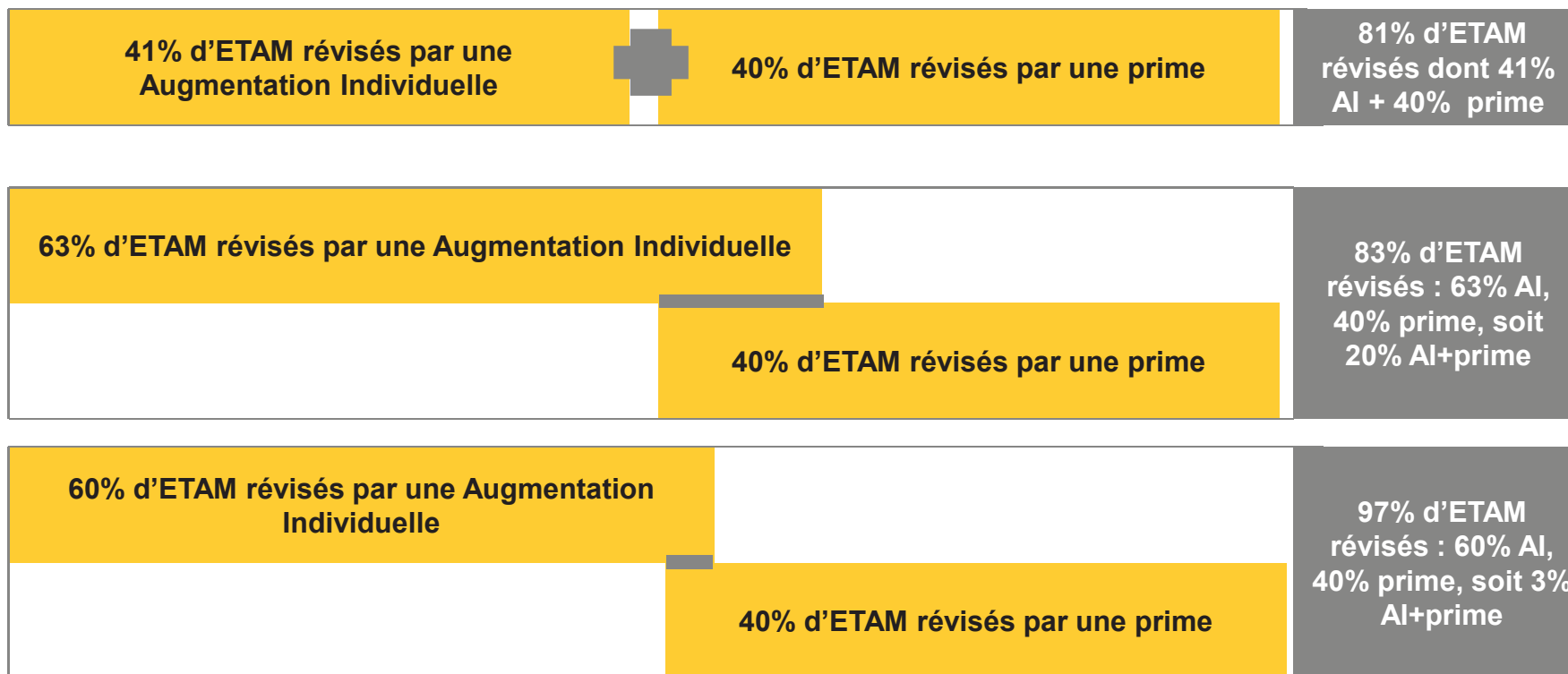
1000 €

Pour maximum 7,5% de la population

La prime de performance individuelle reconnaît l'engagement, l'implication et les résultats obtenus par les collaborateurs

- ✓ Un bon niveau d'engagement
- ✓ De bons résultats
- ✓ Une bonne maîtrise du poste n'impliquant pas nécessairement une évolution des compétences exercées
- ✓ Un niveau de rémunération élevé ou en ligne avec le poste tenu

PLUS DE 80 % D'ETAM RÉVISÉS PAR UNE MESURE INDIVIDUELLE, RÉPARTITION LIBRE POUR LES MANAGERS, EXEMPLES



GRILLE D'AIDE À LA DÉCISION

Décision de révision	Appréciation de la maîtrise du poste	Atteinte des résultats & engagement	Population cible
Augmentation Individuelle seule	Maîtrise du poste et mise en œuvre des compétences	+	En particulier : potentiel d'évolution à court ou moyen terme
Promotion	Accroissement des compétences	+	
Prime seule	Maîtrise du poste	+	
Augmentation Individuelle & prime	Maîtrise du poste et mise en œuvre des compétences	+	En particulier : Potentiel d'évolution à court et moyen terme & « piliers »

Le manager peut décider de ne pas accorder de mesure individuelle à un collaborateur. Cette décision doit être cohérente avec les appréciations formulées dans l'entretien individuel.*

*hors cas de collaborateurs venant d'intégrer l'entreprise.

SPÉCIFICITÉS DE 2018

- **La promotion au statut cadre : mise en place de la filière Promotion à la Reconnaissance des Responsabilités Exercées en 2018.**
- **Les Adjoints aux Chefs d'Atelier : création de la fonction dans la classification de la filière 611 au coefficient mini de 335.**
- **Les parcours accélérés futurs CUET : transition entre ancien et nouveau dispositifs.**
- **Les salariés du niveau 4 filière 152 techniciens depuis le 1^{er} janvier 2018 gérés dans l'outil PPE.**

DISPOSITIONS DE L'ACCORD RECONNAISSANCE

Promotion au statut cadre : PRRE

- La révision et la promotion sont gérées par la DRH France **hors outil PPE**. Rappel AI = 5 %
- Une prime peut être attribuée par le manager sur son budget **dans PPE**

Mesure transition ACA

- En + du budget:**
60% des ACA < K335 pourront être accompagnés
- ACA K285 : mise au coefficient 305 dans la filière 611
 - ACA K305 : promotion au K335 dans la filière 611 si base 35H >2 500

Parcours "futur CUET"

- En + du budget :**
accompagnement des salariés en parcours accéléré **ayant obtenus les prérequis et validés par les comités RH des établissements**
- Nominations CUET K260 dans la filière 611

ETAM niv4 filière 152

- Techniciens au 1^{er} janvier 2018.
- sont dans PPE
 - éligibles à la prime de performance individuelle ETAM

Les salariés concernés seront identifiés dans la colonne info. gestion de l'outil de saisie PPE : « PRRE » ; « ACA » ; « futur CUET » . Les révisions ACA et futur CUET seront saisies par les consultants qualification

EN SYNTHÈSE LES INCONTOURNABLES DE LA CRR ETAM 2018

Les incontournables CRR ETAM 2018	
Budget 2018	2,40%
	dont 1% AGS, talon 20 euros
	dont 0,2% ancienneté
	dont 1,2 % AI et promotions => respect du budget alloué budget primes de 500 ou 1000 euros
Taux de couverture	Plus de 80% de révisés (AI+primes)
Plots	1%, 1,5%, 2%, 4% AI et promotions, é% et 4% préconisés pour promotions
	5% AI et promotion cas exceptionnel de repositionnement
prime	Maxi 40% des ETAM
	500 euros (32,5%)
	1000 euros (7,5%) maxi.
augmentation + primes	libre
Mesures complémentaires reconnaissance hors budget	
	promotion cadre PRRE : AI de 5% prime 1000 euros promotions cadre PCCC et PSD 2018
Points de vigilance	25% dans la fourchette avant promotion
	K285 + 6 ans d'ancienneté dans coefficient
	tout K, base 35H inférieure à 5% dans la fourchette cohérence avec la People Review et l'entretien individuel
	Diversité H/F, autres...

POUR PILOTER LE RESPECT DES INCONTOURNABLES EN 2018

Rappel : saisir les préconisations du plan spécifique avant le **5 mars**

1 Saisir les promotions en respectant

- ✓ Les évolutions prévues dans le cadre des People Reviews
- ✓ Les priorités de la CRR 2018
- ✓ Les prérequis : qualification et niveau de rémunération minimal.

2 Saisir les AI sans promotion

Saisir les éventuels abondements au plan spécifique

(Rebsamen et congés maternité)

3

Vérifier le respect de votre budget et 80% de bénéficiaires d'une AI (budgets principal et spécifique) et/ou une prime

4 Ajuster vos propositions selon le % de bénéficiaires et votre budget

5 Saisir les primes individuelles pour maximum 40% des collaborateurs

6 Préparer une liste de regrets / possibilité de réduire la proposition initiale pour les arbitrages lors des consolidations de votre direction

QUELLES INFORMATIONS SAISIR DANS PPE SELON LE TYPE DE RÉVISION SALARIALE (BUDGET PRINCIPAL) ?

	Nouveau coef	% Augmentation		Montant prime		Type de révision	Nouveau code classification	Barème
<u>AUGMENTATION:</u>								
<u>PROMOTION (changement de coefficient):</u>								
<u>PRIME uniquement:</u>								

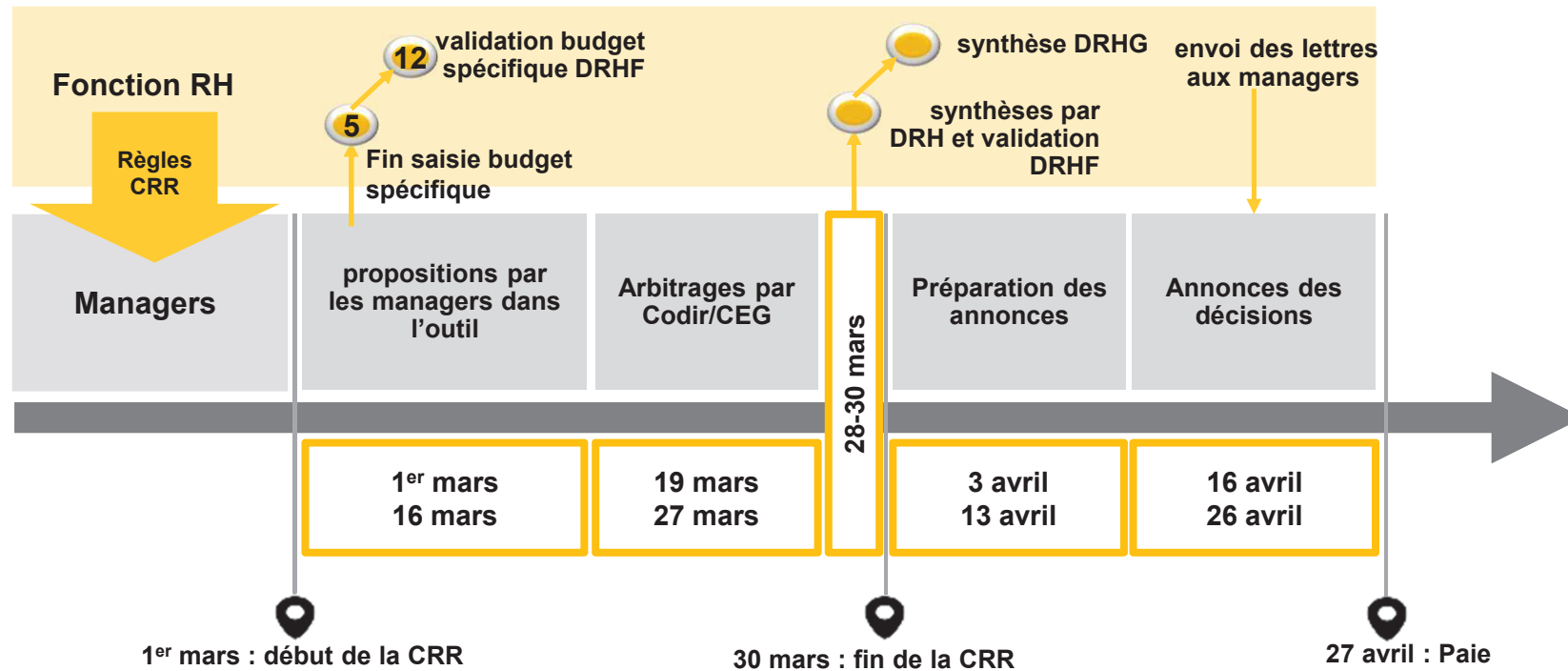
Visualiser, enregistrer et MAJ du budget

Enregistrez vos mises à jour systématiquement!

03

CALENDRIER

CALENDRIER



Annexes ETAM

POINTS DE VIGILANCE SUR CERTAINES POPULATIONS

Populations

- **Transferts internationaux**
Commuters « Métier » (<24 mois),
Expatriés de Rsas dans les Régions Commuters
« Région » (>24 mois)
- **Salariés détachés**

- **Représentants du personnel délégation ≤ 40h**
- **Salariés reconnus handicapés**
- **Salariés de retour de congé longue durée**

- **Salariés ayant passé une partie de 2017 en mission OPTIMUM**

Campagne de Révision des Rémunérations

- **vigilance sur l'équité de traitement**

- dans les fichiers des secteurs
- pas de prescription particulière
- **vigilance sur l'équité de traitement**

- dans les fichiers des secteurs d'origine
- prendre en compte l'évaluation de la mission réalisée (fiche navette - bilan) au prorata du temps passé
- **vigilance sur l'équité de traitement**

Les ETAM à potentiel cadre et les ETAM promus au statut cadre : ne relèvent pas du budget spécifique de la CRR ETAM.

- Les salariés **en liste ETAM à potentiel cadre** ou **en parcours de formation** promotion cadre sont traités dans le budget principal.
- Il n'y a pas d'accompagnement spécifique pour les collaborateurs inscrits sur la liste ETAM à potentiel cadre. L'évolution du coefficient requis pour être présenté à l'entretien DRHF doit être traité dans le cadre du plan principal.

▪ Les ETAM promus cadres en 2018 :

- **Filières de promotion PSD & PCCC** : les révisions **au moment de la promotion** cadre pour les filières PSD et PCCC sont traitées hors plan de promotion et pilotées par le service promotion cadre sur un budget hors CRR. Le niveau de révision de salaire est inchangé vs 2017.
- **En 2018 une prime de 1000 euros sera attribuée sur un budget « reconnaissance »**
- **Nouvelle filière de promotion PRRE (accord reconnaissance 2017)** : la révision de **5%** et la promotion sont traitées hors plan de promotion et pilotées par le service promotion cadre sur un budget hors CRR **en 2018**.
- Le manager pourra attribuer une prime de performance individuelle ETAM sur son budget principal (500 ou 100 euros).

* *Parcours de promotion au statut cadre : PCCC (filière « Promotion Cadre Cours de Carrière », PSD (filière « Promotion Supérieure Diplômante ») et PRRE (nouvelle filière « Promotion à la Reconnaissance des Responsabilités Exercées »)*



MERCI

CAMPAGNE DE RÉVISION DES RÉMUNÉRATIONS FRANCE 2018

KIT DESTINÉ AUX MANAGERS

POPULATION **CADRE**

SOMMAIRE

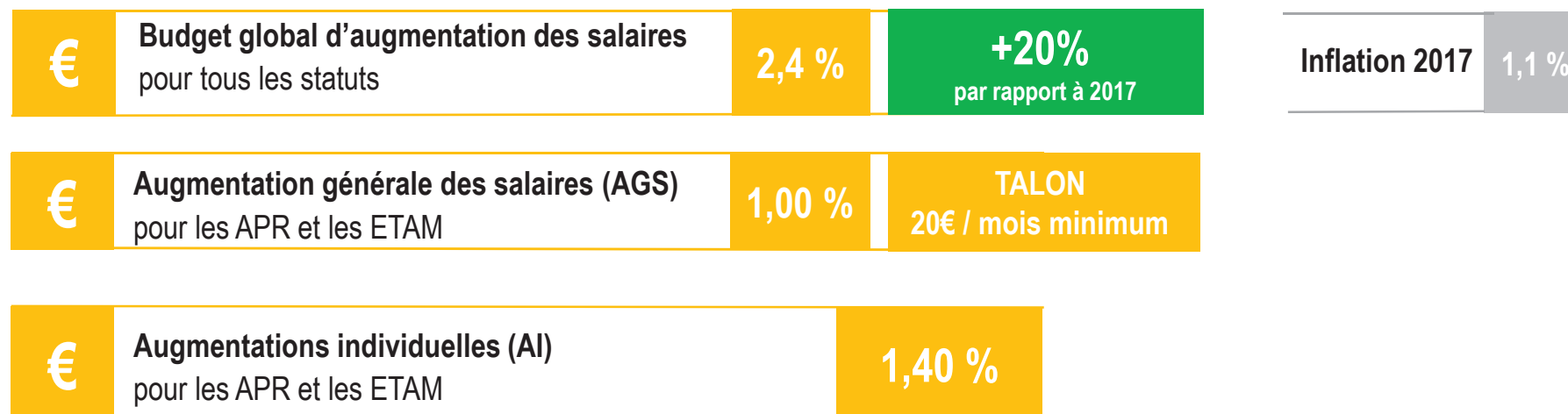
- 01** CONTEXTE ET ENJEUX
- 02** RÉVISION DU FORFAIT ET PROMOTIONS UIMM
- 03** PARTIE VARIABLE
- 04** POPULATIONS SPÉCIFIQUES
- 05** CALENDRIER ET OUTILS

01

CONTEXTE ET ENJEUX

CONTEXTE RENAULT ET ENJEUX : NAO – RENAULT S.A.S.**UN BUDGET GLOBAL D'AUGMENTATION DES SALAIRES DE 2,4 %
AUQUEL S'AJOUTENT LES MESURES DE L'ACCORD RECONNAISSANCE**

Objectif : reconnaître la performance individuelle et collective des salariés par une politique salariale cohérente avec le marché en France et la situation économique de l'entreprise.





Augmentation Générale des Salaires (AGS)

Au 1^{er} avril 2018

Augmentations individuelles

Dont Ancienneté 0,2%

1,0 %

1,4 %

TALON

Minimum de 20€ / mois

Soit pour un P1CS : +1,23%



Mesures individuelles pour plus de 80% des APR

- Compléments de carrière

15 €	20 €	25 €
------	------	------

Pour plus de 60 % des APR
- Blocs de compétences et / ou promotion pour plus de 20% des APR
 - Mesures spécifiques pour les récents embauchés
 - Poursuite des mesures spécifiques pour les « bac pro »
 - Autres blocs de compétences et / ou promotion



MESURES COMPLÉMENTAIRES LIÉES À L'ACCORD RECONNAISSANCE

- APR P1CS depuis 15 ans : attributions d'Unité d'Expérience Métier, **cumulable avec l'attribution d'un complément de carrière.**

Dès 2018 : 1^{re} UEM de 40€
60% des personnes concernées

A partir de 2021 :
2nde UEM de 25€

- Mise au niveau P2 des **opérateurs seniors** **60%**
en 2 ans des personnes concernées
- Opérateurs **niveau 4 filière 152** **Statut ETAM dès 2018**

MESURES SPÉCIFIQUES AUX ETAM

2018 CADRE



Augmentation Générale des Salaires (AGS)

Au 1^{er} avril 2018

Augmentations individuelles

Dont Ancienneté 0,2%

1,0 %

1,4 %

TALON
Minimum de 20€ / mois



Mesures individuelles pour plus de 80% des ETAM

- Augmentations en plus de l'AGS :
 - 1,0%
 - 1,5%
 - 2,0%
 - 4,0%
- pour des repositionnements : 5,0%
- et/ou
- Primes individuelles : 2 niveaux 500 ou 1 000 €



MESURES COMPLÉMENTAIRES LIÉES À L'ACCORD RECONNAISSANCE

- Promotions au statut cadre en 2018 PCCC* & PSD*
Attribution d'une prime individuelle de 1 000 €
- Promotions au statut cadre 2018 nouvelle filière PRRE*
Augmentation de 5%
- Accélération des parcours futurs CUET
Promotions au coefficient 260 - filière 611 60% des personnes concernées
- Accélération des parcours Adjoints Chef d'Atelier
Promotions au coefficient 335 - filière 611

* Parcours de promotion au statut cadre : **PCCC** (filiale « Promotion Cadre Cours de Carrière », **PSD** (filiale « Promotion Supérieure Diplômante ») et **PRRE** (nouvelle filière « Promotion à la Reconnaissance des Responsabilités Exercées »)

02

RÉVISION DU FORFAIT ET PROMOTIONS UIMM

RÉVISION DES FORFAITS CADRES : RÈGLES CRR 2018

Orientations:

- Reconnaître la performance et la maîtrise du poste
- Permettre des repositionnements significatifs et différenciants

Budget global de 2,4%

➤ 2,1% basé sur la matrice de préconisation :

- Plots **entre 1% et 3%** : reconnaître la maîtrise du poste des cadres déjà bien positionnés par rapport au marché ou au niveau des attendus
- Plot **5%** : permettre de mettre en trajectoire et/ou repositionner des cadres performants

➤ Validation par la ligne managériale

➤ Respect des préconisations à **70% mini**

➤ 0,3% destiné à :

- Accompagner les talents
- Repositionner des cadres performants décalés en rémunération

➤ Avec des plots d'AI supérieurs

➤ Validation par les comités CEG/CEG-1



Le strict respect du budget est impératif

REVISION DE LA PARTIE FIXE DE LA REMUNERATION (RAPPEL)

- Les préconisations de révisions sont issues d'une matrice :
 - prenant en compte la job mastery et les positionnements / médiane marché
 - construite en fonction d'un budget donné

	Budget				
	<i>below range</i> < 70 %	<i>starting range</i> 70 à 89 %	<i>at range</i> 90 à 109%	<i>upper range</i> 110 à 129 %	<i>above range</i> > 130 %
<i>exceptionnel</i>	Plot max possible	Plot max possible	Plot max possible	Plot mini 1%	Plot mini 0
<i>au-dessus des attendus du poste</i>	Plot max possible	Plot max possible	Plot mini 1%	Plot mini 1%	Plot mini 0
<i>au niveau des attendus du poste</i>	Plot mini 1%	Plot mini 1%	Plot mini 1%	Plot mini 0	Plot mini 0
<i>en dessous des attendus du poste</i>	Préco 0	Préco 0	Préco 0	Préco 0	Préco 0
<i>trop tôt pour évaluer*</i>	Plot mini 1%	Plot mini 1%	Plot mini 1%	Plot mini 0	Plot mini 0

* « Trop tôt pour évaluer » (Too Early To Assess) est assimilé à « au niveau des attendus » (meet expectations) pour la préconisation

- Taux de respect des préconisations : à minima 70%, dans le cadre du budget

PROCESSUS ET AFFICHAGE DANS L'OUTIL (RÉVISION DES FORFAITS)

Budget	100%
Dépensé	98%
Solde	2%

3. l'arbitrage final se fait par les comités de direction dans le cadre du budget

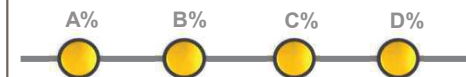
2. La proposition reste à la main du manager

1. La préconisation de révision s'affiche dans l'outil

Nom	NRR au 31/12	Cat. de Variable	Maîtrise de la fonction *	Salaire annuel fixe	Position marché	Préconisation de révision	Proposition du manager	Proposition vs. précø
Martin	L3B	VC4	Au-dessus des attendus	X K€	Starting range	B%-D%	B %	Within guidelines
Dupont	L3A	VC3	Au niveau des attendus	Y K€	At range	A%-C%	B%	Within guidelines
Degas	L2B	VC2	Au niveau des attendus	Z K€	Upper range	A%-B%	C%	Above guidelines

* issue du bilan de l'entretien individuel si « terminé » ou de la people review sinon

2016	2017
< 70%	Below Range
[70%;90%[Starting range
[90%;110%[At range
[110%;130%[Upper range
> =130 %	Above range



LES CHANGEMENTS DE POSITION UIMM

■ Passages en position II et changements d'indice :

- Application des critères mécaniques inscrits dans la convention collective (2 ans d'expérience professionnelle pour la position II): date anniversaire, **hors CRR**

➤ **Certains collaborateurs vont avoir ou ont eu une mise au seuil en cours d'année 2018**

■ Passages en position IIIA et IIIB :

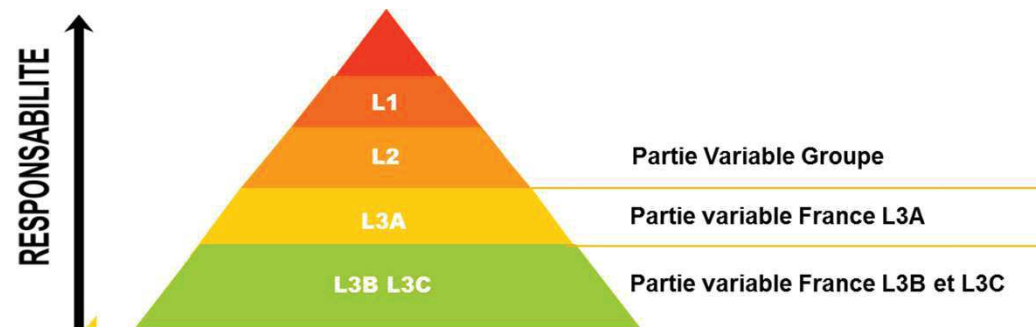
- Décisions managériales, accompagnée obligatoirement d'une révision du forfait
- Reconnaissance d'un parcours et d'un niveau d'autonomie, conditions :
 - **Seuil impératif de rémunération** : **50 K€** pour le passage IIIA, **61 K€** pour le passage IIIB
 - **Réussite dans le poste** : maîtrise du poste évaluée en « au-dessus des attendus » ou « exceptionnel »
 - **Niveau minimum du poste tenu** : poste L3B pour les passages IIIA et poste L3A pour les passages IIIB

03

RÈGLES DE LA CAMPAGNE DE RÉVISION DES RÉMUNÉRATIONS PARTIE VARIABLE

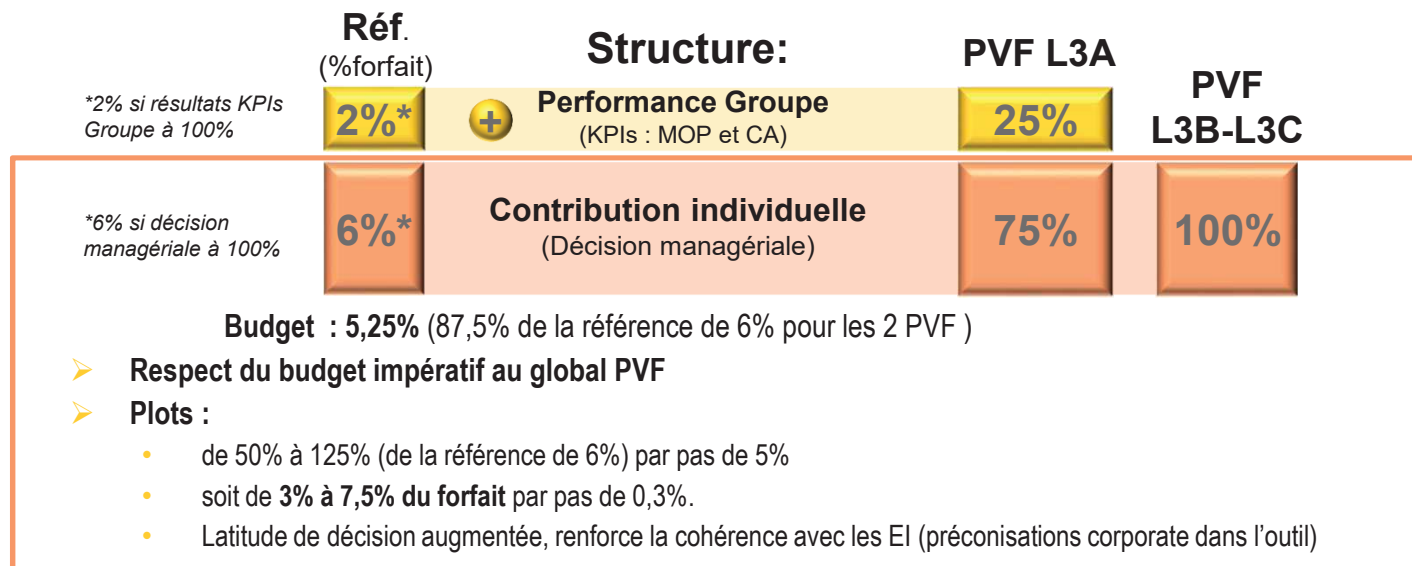
POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (RAPPEL)

- **La catégorie de partie variable de la rémunération des cadres dépend du Niveau de Responsabilité Renault du poste tenu**
 - La catégorie de partie variable au titre de l'année N, payée l'année N+1, s'apprécie par rapport au NRR du poste tenu au 31 Juillet de l'année N (celui sur lequel le collaborateur aura passé le plus de temps au cours de l'année N)



Plus le niveau de responsabilité est élevé, plus la proportion de la rémunération variable est élevée et plus la part collective est élevée

PART VARIABLE FRANCE



Guidelines	Not ach.	Some achieved						All achieved						All over achieved			
% t@R	0%/NoVC*	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%	105%	110%	115%	120%	125%
% forfait	0%	3%	3,3%	3,6%	3,9%	4,2%	4,5%	4,8%	5,1%	5,4%	5,7%	6%	6,3%	6,6%	6,9%	7,2%	7,5%
	NoVC	Pour les PVF L3A : jusqu'à +2,5% selon résultats des KPIs Groupe (max achievable = 10%)															

* possible en cas de non performance formalisée dans l'Entretien Individuel

VARIABLE FORM

Collective Objectives		Individual Objectives			VC-warning	Specific Cases	Total Bonus
Weight Collective	Collective Achievement (% compared to commitment)	Weight Individual	Overall Achievement Rating	Recommended VC Range		Total Variable Percentage	Am
30.00%	0.00%	40.00%	All achieved	85.0%-105.0%	Within guidelines	0.00%	0.00%
0.00%	0.00%	100.00%	Some achieved	50.0%-85.0%	Above guidelines	0.00%	4.80% €2
0.00%	0.00%	100.00%	Some achieved	50.0%-85.0%	Above guidelines	0.00%	6.00% €5
30.00%	125.00%	40.00%	All overachieved	110.0%-125.0%	Within guidelines	0.00%	0.00%
0.00%	0.00%	75.00%	All overachieved	110.0%-125.0%	to be documented	5.00%	5.00% €3
0.00%	0.00%	100.00%	All overachieved	110.0%-125.0%	to be documented	4.50%	4.50% €2
30.00%	80.00%	40.00%	All overachieved	110.0%-125.0%	Below guidelines	0.00%	15.70% €10
							€23.4

Columns

employees I can edit

Employee Local Currency

125
120
115
110
105
100
95
90
85
80
75
70
65
60
55
50
0
No VC
to be documented

New !

to be documented

to be documented

50

Output from Individual appraisal

Guideline from the Corporate / HR

Managerial decision

Warning / guidelines

Export Cancel Save

04

POPULATIONS SPÉCIFIQUES

RÈGLES RELATIVES AU BUDGET SPÉCIFIQUE

Le budget « spécifique » (révision partie fixe ou part variable) accompagne la mise en œuvre de nos accords ou de la législation. Il n'est pas imputé sur le budget du secteur.

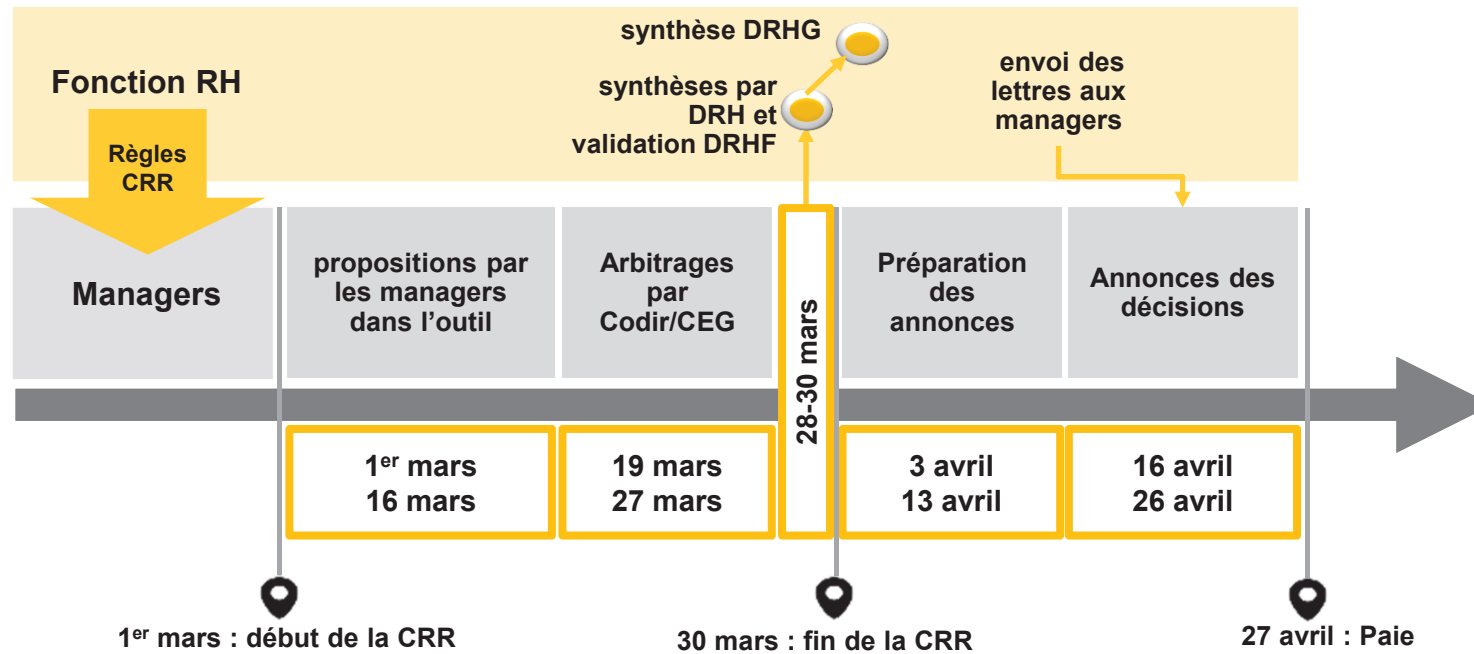
- **Budget spécifique de révision de la partie fixe**
 - ✓ **Congés maternité ou adoption** (Accord de 2012)
 - ✓ **Représentants du Personnel ayant une délégation supérieure à 40h/mois** (loi Rebsamen de 2015)
 - Révision minimale pré-saisie dans l'outil, le manager peut abonder sur son budget

- **Budget spécifique de la partie variable (contribution individuelle)**
 - ✓ **Les congés maternité ou adoption** (Accord de 2012)
 - ✓ **Les cadres sortis du Groupe ou partis en DA/DACS en cours d'année :**
 - **Composante individuelle de 50% de la référence sur budget spécifique**, sauf si non-performance à remonter à la DRHF
 - Composantes collectives éventuelles restent mécaniquement calculées
 - Part Variable totale proratisée par la durée d'activité
 - Décision pré-saisie dans l'outil, le manager ne peut pas abonder sur son budget

05

OUTILS

CALENDRIER CRR FRANCE 2018



OUTIL RÉMUNÉRATION

- Se connecter à **talent@renault** (avec ipn et mot de passe Arca) : <http://tmt.intra.renault.fr/tmt/index.jsp>
- Sélectionner « **Rémunération** » dans le menu déroulant:



- **2 accès** possibles :



- « **Formulaires** » concerne l'équipe gérée directement (N-1 en général) : à utiliser pour saisir les propositions
 - Une fois votre proposition faite, cliquez sur "enregistrer" puis aller dans l'onglet "workflow".
 - Lorsque vous envoyez votre formulaire à l'étape suivante, seuls votre N+1 ou votre RH peuvent encore effectuer des modifications.
 - Vous conservez l'accès en lecture et visualiserez les évolutions éventuelles.
- « **Tableau récapitulatif** » permet de visualiser/modifier l'ensemble de l'entité gérée pour les comités de direction et les HRBP (les informations sont les mêmes que dans les formulaires) et de piloter le budget

- **2 formulaires** à documenter:

- pour la révision forfait « MERIT »
- pour la Partie variable « VC »



Votre HRBP pourra vous communiquer un mode opératoire plus détaillé et est votre interlocuteur pour toute question sur l'utilisation de l'outil

Affiche les budgets et le dépensé

Options d'affichage colonnes new!

Filtre de périmètres

international uniquement

Ne pas oublier d'enregistrer avant de sortir, annuler permet de supprimer les saisies depuis le dernier enregistrement Attention au time-out...

Annuler Enregistrer

The image shows a software interface with several callout boxes. The top callout points to a menu bar with 'Budgets', 'Approbations', and 'Instructions'. The second callout points to a 'Colonnes' (Columns) menu. The third callout points to a 'Filtre de périmètres' (Perimeter Filter) dialog box with dropdowns for 'Etablissement', 'Société', 'Pays', 'Intitulé du poste', and 'Maîtrise de la fonction'. The fourth callout points to a 'Devises' (Currencies) menu. The fifth callout points to a warning message about saving and time-outs. At the bottom, there are 'Annuler' and 'Enregistrer' buttons.

EN SYNTHÈSE LES INCONTOURNABLES DE LA CRR CADRE 2018

Révision forfait et promos UIMM	Part Variable
<p>Respect des enveloppes allouées</p> <p>Budget global de 2,4%:</p> <p>2,1% selon matrice de préco:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ plots 1%, 1,5%, 2%, 2,5%, 3%, 5% ✓ Respect des préconisations à 70% ✓ Validation ligne managériale 	<p>Respect des enveloppes allouées pour la partie individuelle,</p> <p>Budgets étanches entre PVF et PVG</p> <p>Budgets équivalent à décision de 87,5%</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 5,25% pour la PVF (87,5% de 6%) ✓ Décisions entre 50 et 125% de la référence par pas de 5% (soit 3 à 7,5% du forfait par pas de 0,3% pour la PVF)
<p>0,3% talents/repositionnements:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ plots supérieurs ✓ Validation comités CEG/CEG-1 	<p>Préconisations dans l'outils en fonction des résultats évalués dans l'EI</p>
<p>Passage IIIA : 50 K€, poste tenu mini L3B</p> <p>Passage IIIB : 61 K€, poste tenu mini L3A</p>	<p>Les PV à 0 doivent être argumentées yc pour les sorties et les nouveaux embauchés</p>



MERCI