

Le Plessis Robinson, le 10 juillet 2015

Madame, Monsieur,

Vous trouverez ci-joint l'édition 2015 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 en France, et par rapport au marché général.

Les objectifs de la lettre de transparence 2015 sont de vous communiquer des informations sur :


- la description de la population des cadres à fin 2014,
- les résultats des mesures salariales mises en œuvre en avril 2015,
- les éléments d'explications de la politique salariale de Renault.

Comme l'année dernière, ce document accompagne le déploiement de la politique de Rémunération Talent@Renault en faisant référence au NRR (Niveau de Responsabilité Renault):

- pour le positionnement marché de la rémunération fixe,
- et, depuis cette année, pour définir la structure et le niveau de la rémunération variable.

Ces éléments viennent compléter les informations personnelles détaillées qui vous ont été communiquées en avril, avec l'édition 2014 du BSI (Bilan Social Individuel).

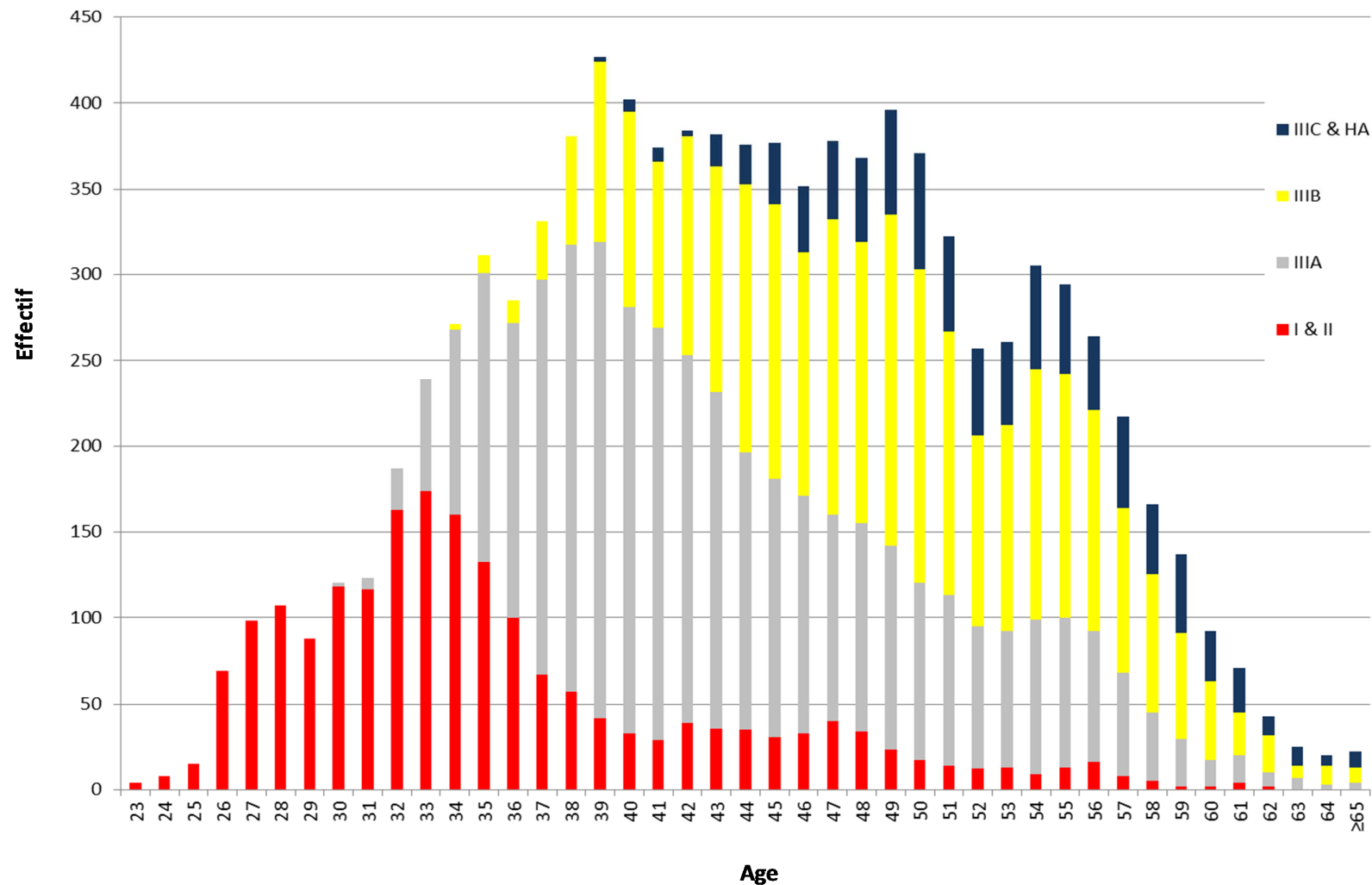
Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments respectueux.


Jean Agulhon
Directeur des Ressources Humaines France

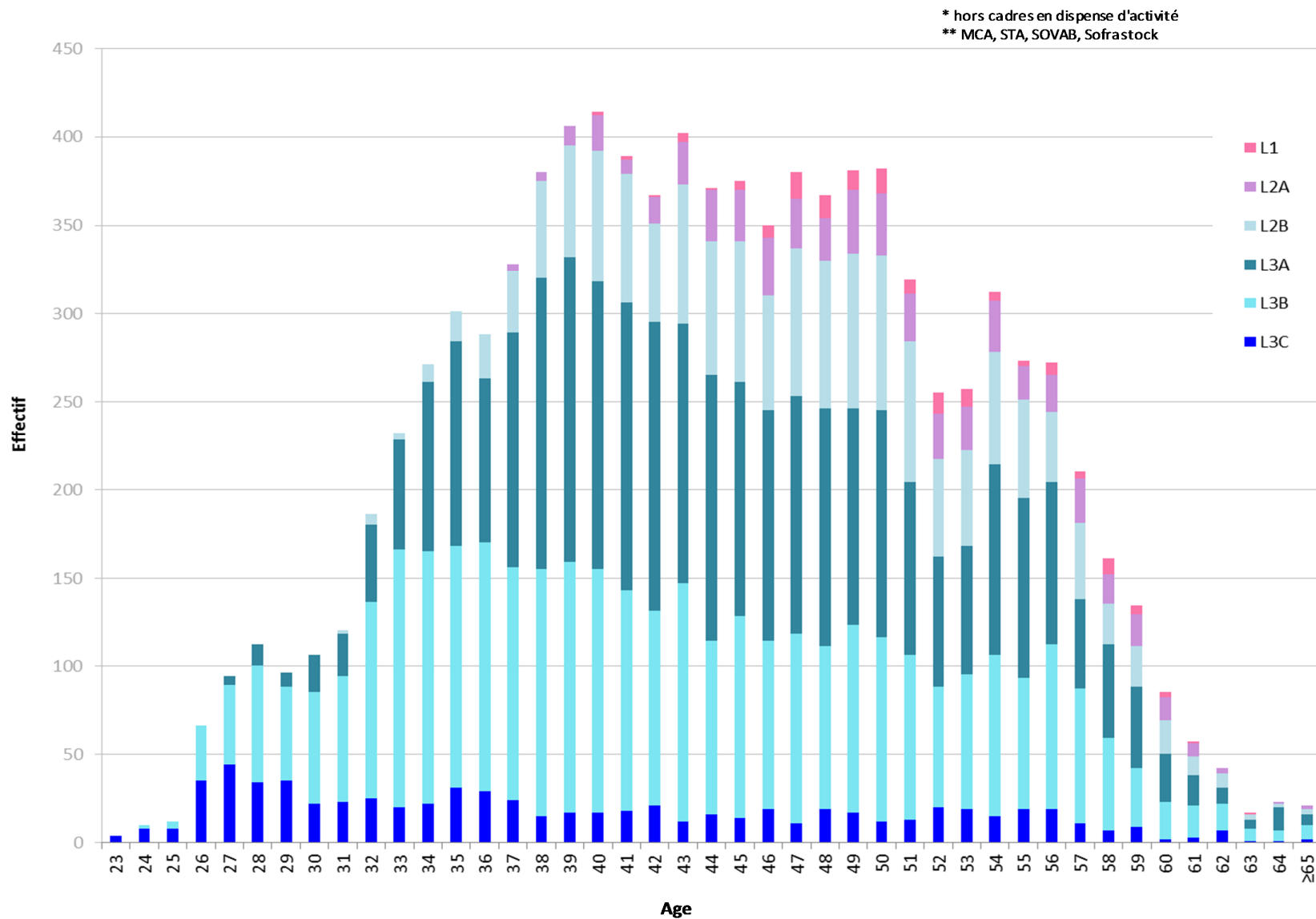
1. Population Cadre au 31 décembre 2014

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



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

Forfait annuel moyen et position UIMM

<i>Données au 31-01-2015</i>	Age moyen	Forfait moyen en €
Cadres I	25,6	38 739
Cadres II	35,8	45 949
Cadres IIIA	43,5	58 059
Cadres IIIB	48,7	76 616
Cadres IIIC	52,2	111 536

* hors cadres en dispense d'activité

** MCA, STA, SOVAB, Sofrastock

Références salaire annuel fixe :

Renault : Forfaits annuels et NRR au 31 janvier 2015

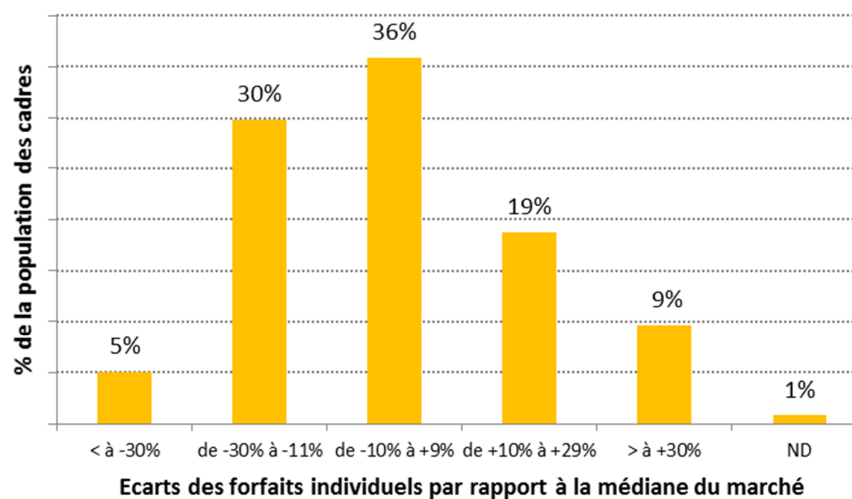
Marché : Source Hay Group

Forfait annuel moyen et NRR

<i>Données au 31-01-2015</i>	Age moyen	Forfait moyen en €
Cadres affectés à un poste de NRR L3C	39,5	49 388
Cadres affectés à un poste de NRR L3B	42,5	55 283
Cadres affectés à un poste de NRR L3A	44,6	65 245
Cadres affectés à un poste de NRR L2B	47,1	81 455
Cadres affectés à un poste de NRR L2A	49,7	104 861

Positionnement du forfait annuel par rapport au marché général 2014

Répartition des écarts des forfaits individuels par rapport au marché



2 - Campagne de révision des rémunérations 2015 Cadres Renault sas & filiales*

* MCA, STA, SOVAB, Sofrastock

2.1. Accès aux positions IIIA, IIIB et IIIC

	Effectif
Accès position IIIA	245
Accès position IIIB	204
Accès position IIIC*	24

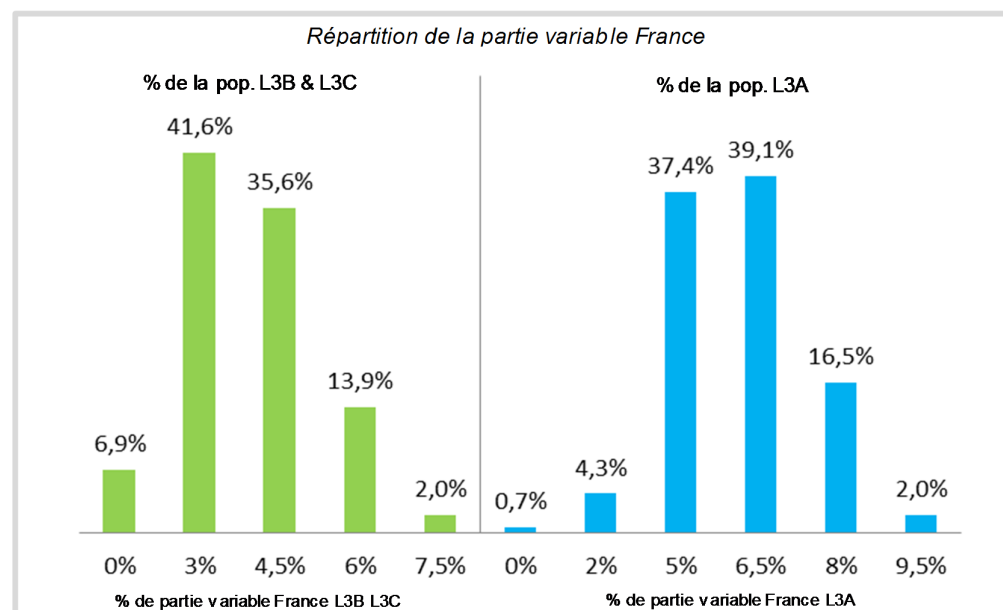
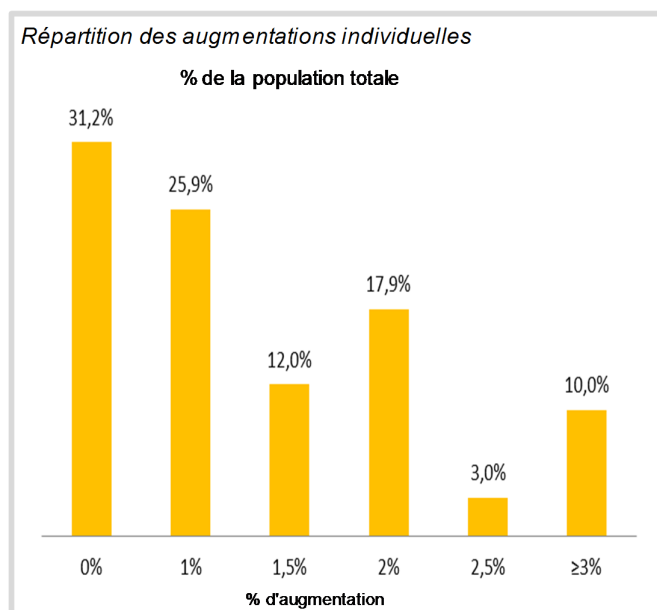
En application des dispositions conventionnelles de la métallurgie, **l'accès à la position II** intervient désormais en dehors de la campagne, en fonction de la durée de l'expérience de chaque cadre dans la position I.

*dont 19 nominations Renault-Executive (cadres supérieurs Groupe)

2.2. Décisions pour l'ensemble des cadres

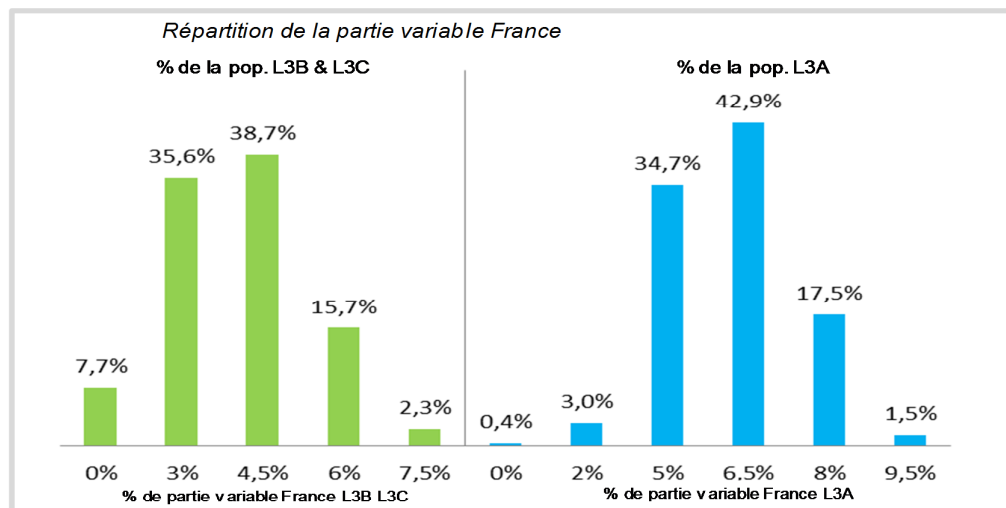
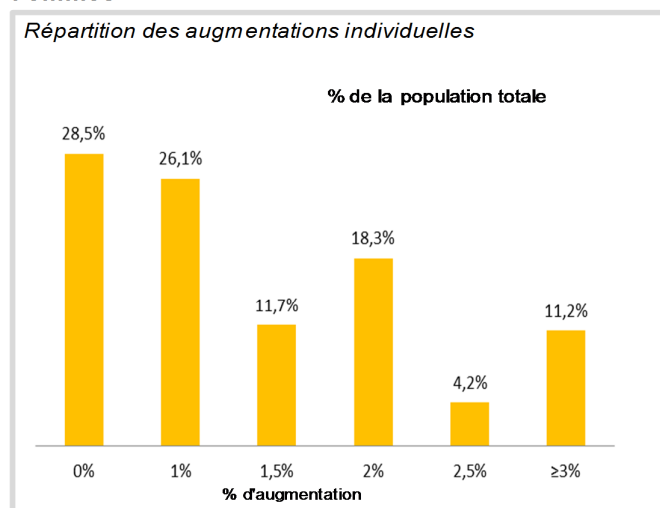
La partie variable France concerne les cadres dont le **NRR du poste occupé en 2014 est L3A, L3B ou L3C**

Cette année, la **partie variable des cadres occupant un poste L3A** comporte une composante supplémentaire, basée sur les résultats des KPIs Groupe, dont la valeur est de 2%.



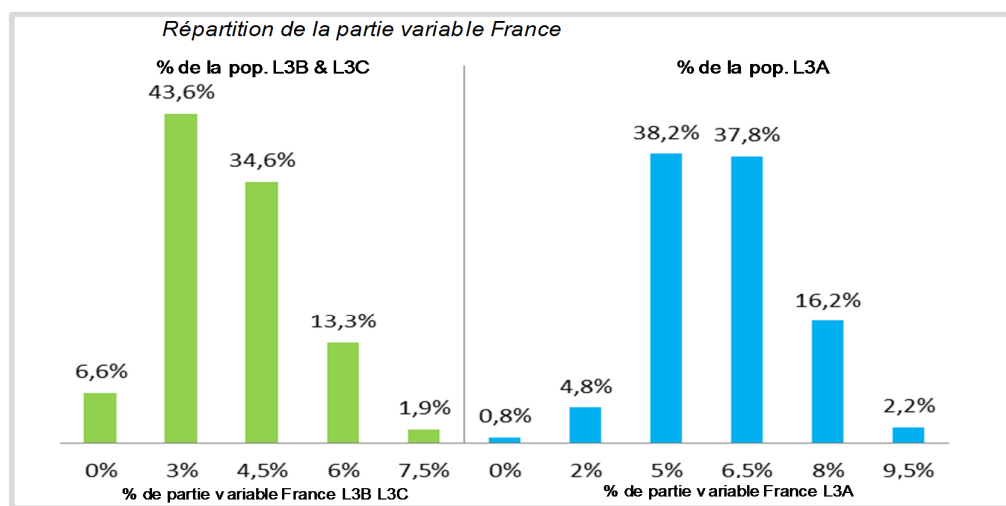
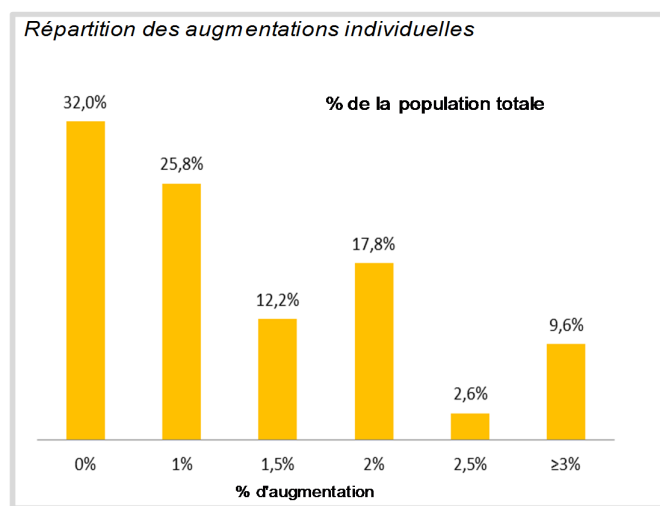
2.3. Décisions pour les femmes et pour les hommes

Femmes



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

Hommes



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 et variable de la rémunération permettent de rendre plus lisible le lien entre performance, niveau de responsabilité et rémunération.



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 2015 ?

En 2015, conformément aux engagements pris dans l'accord de compétitivité signé le 13 mars 2013, et dans un contexte d'inflation 2014 à 0%, Renault poursuit sa politique de modération salariale et a décidé de verser des augmentations à environ deux 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.

Comment se compare-t-on au marché ?

Chaque collaborateur tient un poste qui correspond à un niveau de responsabilité défini par Renault. 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. Ce niveau de responsabilité est visible par chaque collaborateur dans sa « fiche employé » de Talent@Renault.

Comment est déterminée la partie variable de la rémunération ?

Le niveau de variable est lié au niveau de responsabilité du poste tenu. La composante de la partie variable liée à la contribution individuelle 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 fait la proposition. Elle est ensuite 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

