



Direction des Ressources Humaines Groupe

API : FR QLG V15 3 28
13 -15 Quai Alphonse Le Gallo
92513 Boulogne Billancourt Cedex

Tél : +33 (0)1 76 84 31 01
Fax :+33 (0)1 76 89 10 76

Boulogne, le 14/06/2010
Objet : Lettre de Transparence 2010

Madame, Monsieur,

Vous trouverez, ci-joint, l'édition 2010 du document élaboré comme chaque année pour vous permettre de vous situer en termes de salaire par rapport à la population ETAM totale de Renault sas.

Il répond à la volonté de transparence de l'entreprise sur les rémunérations.

Ce document se présente en trois parties :

- La situation à fin 2009 : une description de la population des ETAM de Renault sas et son positionnement par rapport au marché français de l'industrie, tel que résultant de la politique salariale 2009.
- Les résultats des mesures salariales 2010.
- Des explications relatives aux règles du plan de promotion.

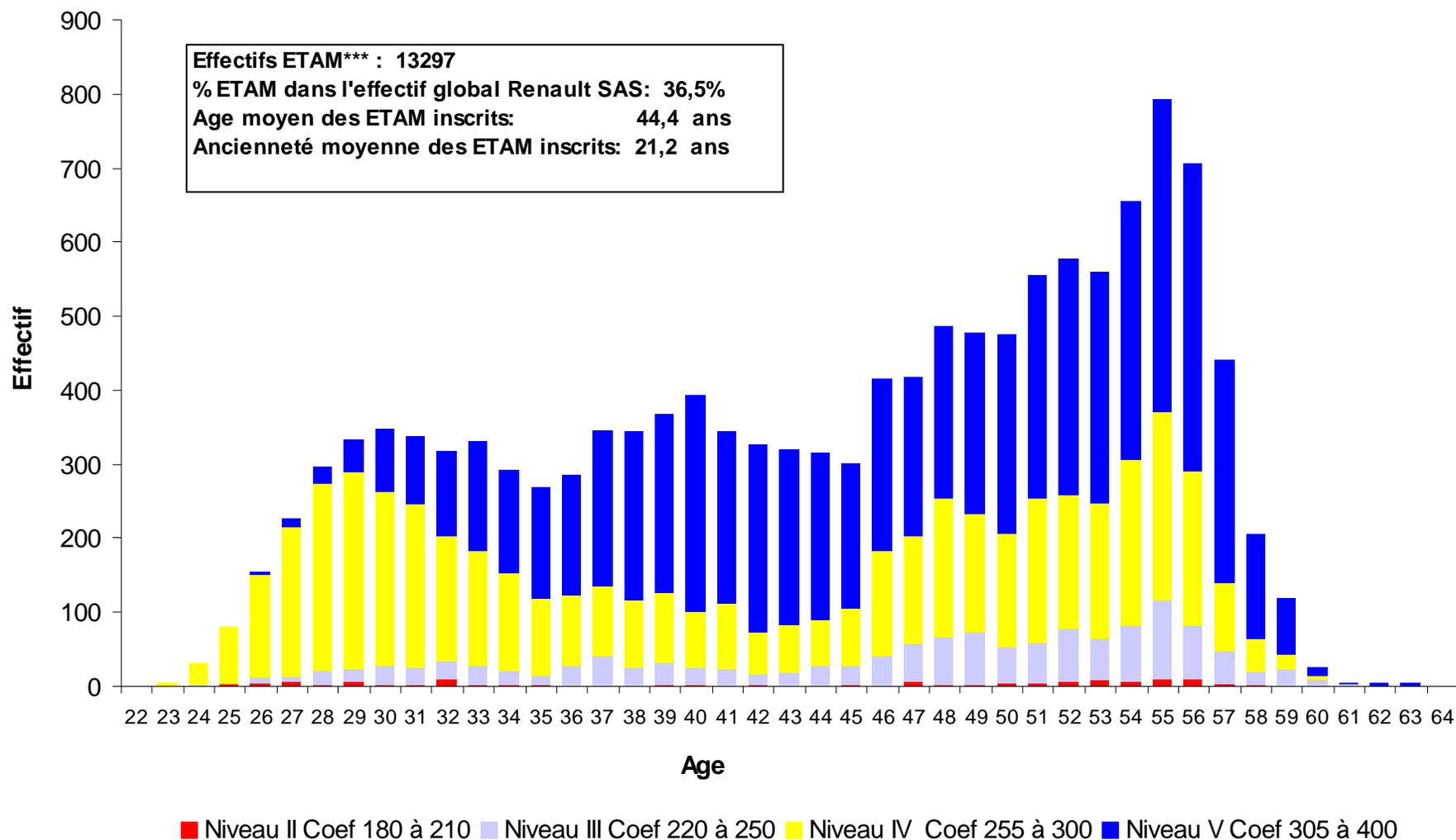
Malgré un contexte contraint par la situation économique et financière, l'entreprise a mis en œuvre en 2010 une politique salariale fondée sur les principes de solidarité et de reconnaissance de la performance. Elle se traduit par le versement d'augmentations générales et individuelles de salaire.

Suite aux négociations salariales 2010, il a été décidé de mener cette année une réflexion paritaire sur la mise en œuvre d'une partie variable de rémunération pour les ETAM en 2011.

Je souhaite que ces éléments contribuent à vous apporter une vision plus complète des rémunérations des ETAM et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Gérard Leclercq
Directeur des Ressources Humaines Groupe

1 Pyramide des âges des ETAM* RENAULT s.a.s au 31 décembre 2009, par niveaux UIMM ** (toutes filières)



* 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) avec anticipation des départs PRV de 2010

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

Vous trouverez votre salaire brut annuel de référence au 31/12/2009 dans le bulletin de paie du mois de Janvier 2010 sous la rubrique « Brut théorique An. 2009 ».

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

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



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 vacances et fin d'année,
- **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 brut de référence au 31/12/2009, avec déduction des départs PRV de 2010).

Votre salaire annuel brut de référence au 31/12/2009 figurant sur votre fiche de paie de janvier 2010, sous la rubrique « Brut Théorique Ann. 2009 », 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	27 111	23 173	27 353	30 203
III	220 à 250	9%	47	24	31 114	27 096	31 569	34 181
IV	255 à 275	11%	49	27	33 974	31 053	34 055	36 738
	285 à 300	27%	38	15	32 110	29 711	32 851	37 720
	Total niveau IV	37%	41	18	33 539	29 910	33 383	37 474
V	305	22%	43	19	37 415	33 950	37 447	40 728
	335 à 340	18%	47	23	41 795	38 897	41 615	44 794
	365 à 400	12%	51	28	47 699	43 866	47 091	52 196
	Total niveau V	52%	46	23	41 292	35 426	40 788	47 897

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

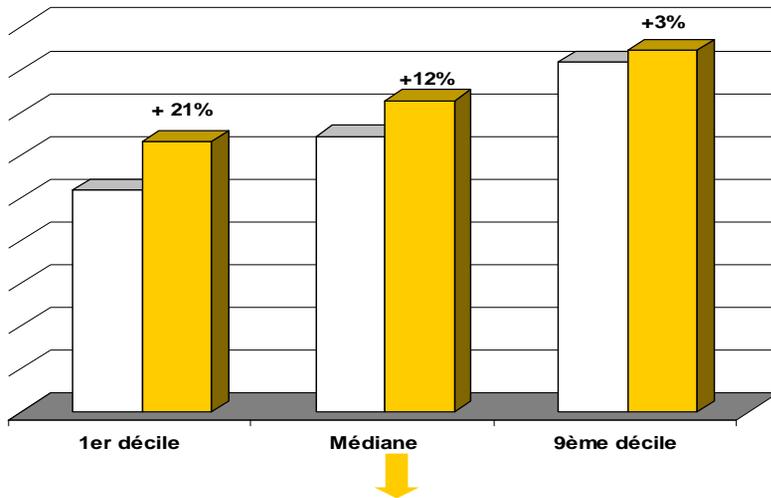
**Médiane = 50% des ETAM ont une rémunération inférieure à cette valeur et 50% ont une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM/Coefficient considéré

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

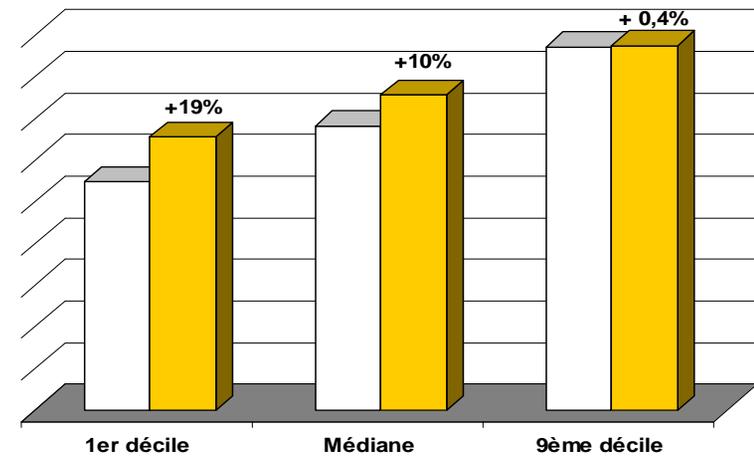
Exemple : Dans le tableau ci-dessus, pour les coefficients 220-250 (niveau III), 10% de la population gagne moins de 27 096 € et 90% gagne plus (1^{er} décile), 50% de la population gagne moins de 31 569 € et 50% gagne plus (médiane), 90% de la population gagne moins de 34 181 € et 10% gagne plus (9^{ème} décile).

2.2 Positionnement des Rémunérations ETAM de RENAULT s.a.s, par rapport au marché de l'industrie en 2009 (Source Etude Hay Group 2009)

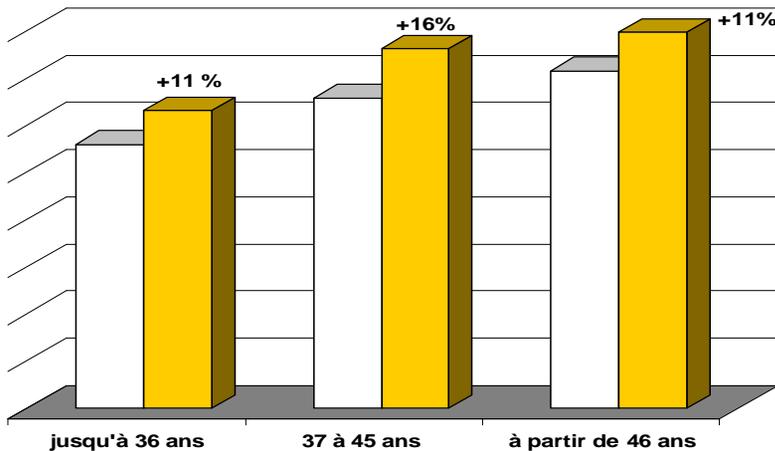
Salaires bruts annuels de référence 2009, hors intéressement et participation



Salaires bruts annuels de référence 2009, avec intéressement et participation (pour les entreprises versant de la participation).



Détail par tranches d'âge de la médiane des salaires bruts annuels de référence 2009 hors intéressement et participation



■ Renault s.a.s

□ Marché de l'industrie

(panel de grands groupes industriels notamment dans les domaines de haute technologie, des secteurs de l'automobile, la métallurgie, l'aérospatiale, l'énergie, l'électronique, la pétrochimie).

Hay = Cabinet d'enquête de rémunération à périmètre mondial

3 Plan de promotion ETAM 2010 RENAULT s.a.s. (période du 1/04/2010 au 31/03/2011)

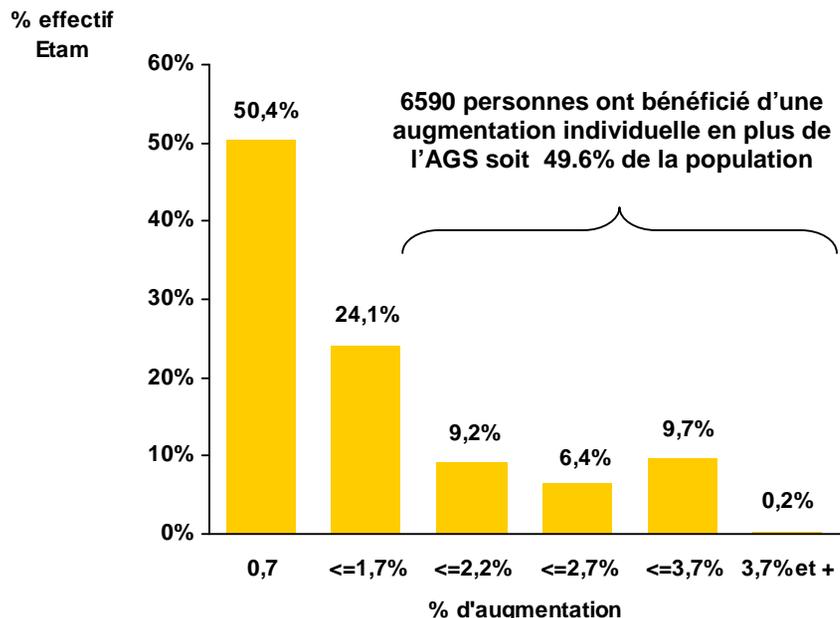
Comme pour les cadres, le plan de promotion ETAM Renault s.a.s. a été mis en œuvre cette année pour l'essentiel à la date du 1^{er} avril 2010. Sur cette période, le salaire des ETAM a évolué par des mesures individuelles, les augmentations individuelles (=AI), mais aussi par des mesures collectives, les augmentations générales (= AGS), l'évolution de la prime d'ancienneté et des allocations vacances et fin d'année.

- ✓ 49.6% des ETAM ont bénéficié d'une AI dont 8.4% d'un changement de coefficient.
- ✓ 41% sont concernés par les mesures liées à l'ancienneté.
- ✓ 68% font l'objet d'une évolution AI et/ou ancienneté.

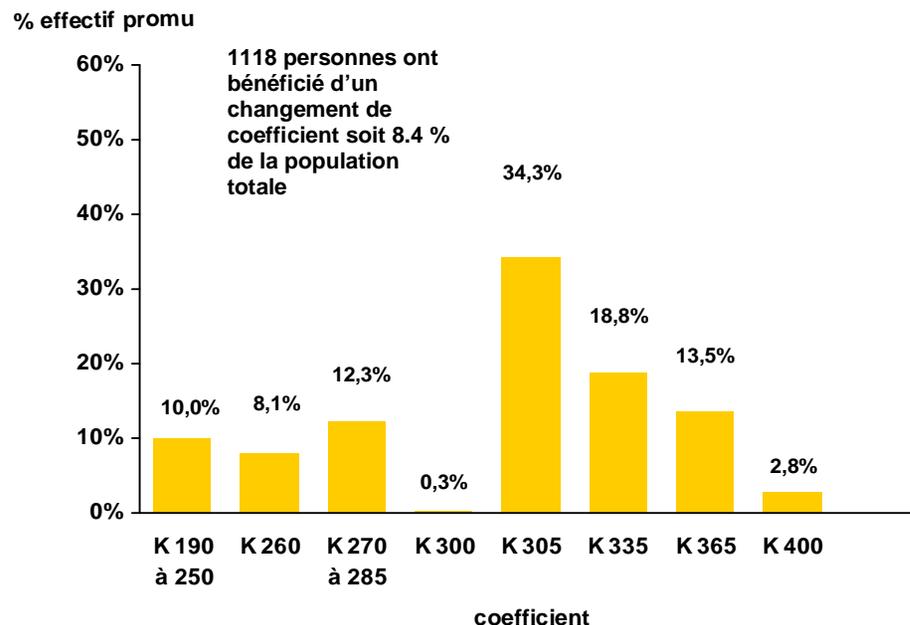
Par ailleurs 110 ETAM seraient promus au statut cadre en cours d'année 2010, ce qui porterait le taux de révision à 50,4% et le taux de promotion à 9.3%.

Pour vous permettre d'apprécier l'évolution globale des salaires, **les révisions du plan de promotion 2010 sont exprimées en cumul AI + AGS** dans les graphes ci-dessous. **Pour la période du plan de promotion 2010, c'est une AGS de 0,7% qui a été ajoutée aux AI** et intégrée à l'analyse du plan 2010.

Répartition des A.I + AGS ETAM



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



A noter en 2009 : 110 ETAM ont été promus au statut cadre.

136 APR (Agents de production Renault) ont été promus au statut ETAM.

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 français de l'industrie
- 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 de proximité.

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.