



DRIVE THE CHANGE

Direction des Ressources Humaines Groupe  
API : FR QLG V15 3 28  
13-15 Quai Alphonse Le Gallo  
92513 Boulogne Billancourt cedex

Tel : +33 1 76 84 04 04  
Fax : +33 1 76 89 10 76  
Internet : [www.renault.fr](http://www.renault.fr)

Boulogne, le 1<sup>er</sup> juin 2011  
Objet : Lettre de Transparence 2011

Madame, Monsieur,

Vous trouverez, ci-joint, l'édition 2011 du document élaboré comme chaque année pour vous permettre de vous situer en termes de salaire par rapport à l'ensemble de la population de Renault sas.

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

Ce document se présente en trois parties :

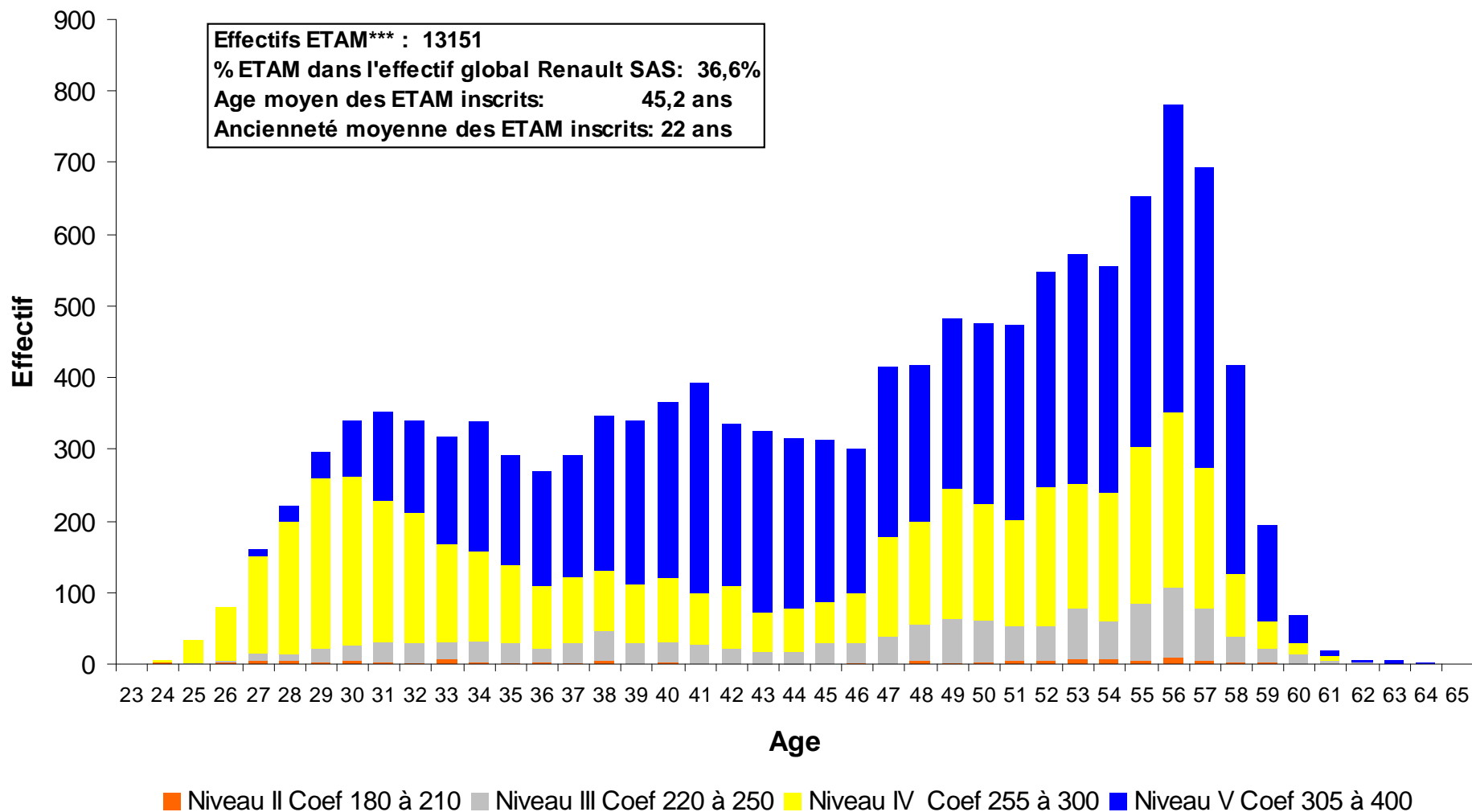
- La situation à fin 2010 : une description de la population des ETAM de Renault sas et son positionnement par rapport au marché français de l'industrie, tel que résultant de la politique salariale 2010.
- Les résultats des mesures salariales 2011, avec notamment une mise en évidence de la répartition Hommes/Femmes.
- Des explications relatives aux règles du plan de promotion

Les résultats économiques et financiers obtenus par l'entreprise en 2010 nous ont permis de faire progresser le niveau de rémunération au-delà du niveau moyen du marché. Ainsi, nous avons pu faire évoluer la rémunération par le versement d'augmentations générales et individuelles de salaire et en apportant une attention particulière aux promotions, dont le nombre a crû de manière significative par rapport aux années précédentes.

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.

Marie-Françoise DAMESIN  
Directeur des Ressources Humaines Groupe

# 1 Pyramide des âges des ETAM\* RENAULT s.a.s au 31 décembre 2010, 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)

## 2. Rémunérations ETAM de RENAULT s.a.s,

Vous trouverez votre salaire brut annuel de référence au 31/12/2010 dans le bulletin de paie du mois de Janvier 2011 sous la rubrique « Brut théorique An. 2010 ».

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 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 Rémunérations ETAM de RENAULT s.a.s, par niveau UIMM – situation à fin décembre 2010

(effectifs et salaires annuels brut de référence au 31/12/2010).

Votre salaire annuel brut de référence au 31/12/2010 figurant sur votre fiche de paie de janvier 2011, sous la rubrique « Brut Théorique Ann. 2010 », 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 <sup>er</sup> décile *	Médiane**	9 <sup>ème</sup> décile ***
II	180 à 210	1%	44	21	27 252	23 515	27 492	30 627
III	220 à 250	9%	47	25	31 191	27 158	31 636	34 403
IV	255 à 275	11%	49	28	34 316	31 303	34 405	37 067
	285 à 300	25%	40	17	33 951	30 333	33 511	38 244
	<b>Total niveau IV</b>	<b>36%</b>	<b>43</b>	<b>20</b>	<b>34 061</b>	<b>30 452</b>	<b>33 933</b>	<b>37 972</b>
V	305	23%	43	19	37 544	34 005	37 607	40 989
	335 à 340	19%	47	24	42 073	39 221	41 953	44 978
	365 à 400	12%	52	29	48 137	44 176	47 534	52 657
	<b>Total niveau V</b>	<b>54%</b>	<b>47</b>	<b>23</b>	<b>41 505</b>	<b>35 371</b>	<b>41 034</b>	<b>48 335</b>

\*1<sup>er</sup> décile = 10% des ETAM ont une rémunération inférieure à cette valeur et 90% une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM/Coefficient considéré

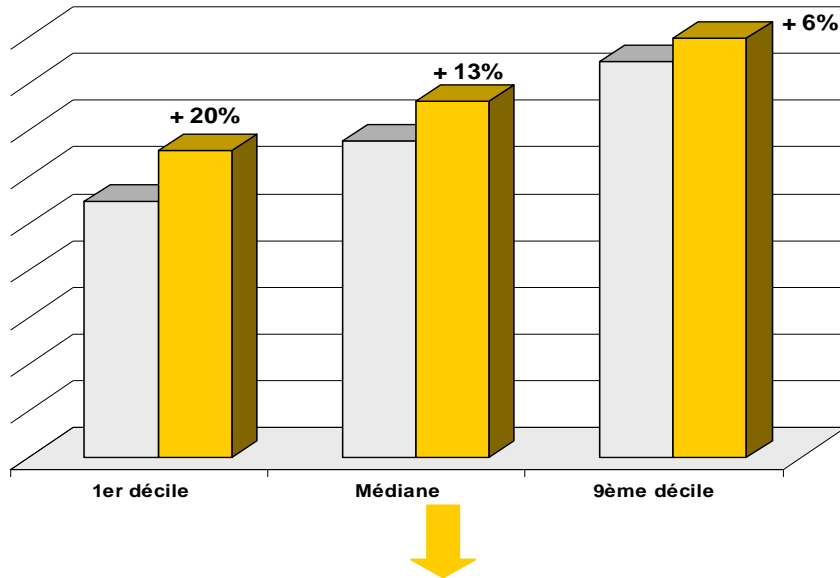
\*\*Médiane = 50% des ETAM ont une rémunération inférieure à cette valeur et 50% ont une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM/Coefficient considéré

\*\*\*9<sup>ème</sup> Décile = 90% des ETAM ont une rémunération inférieure à cette valeur et 10% une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM/Coefficient considéré

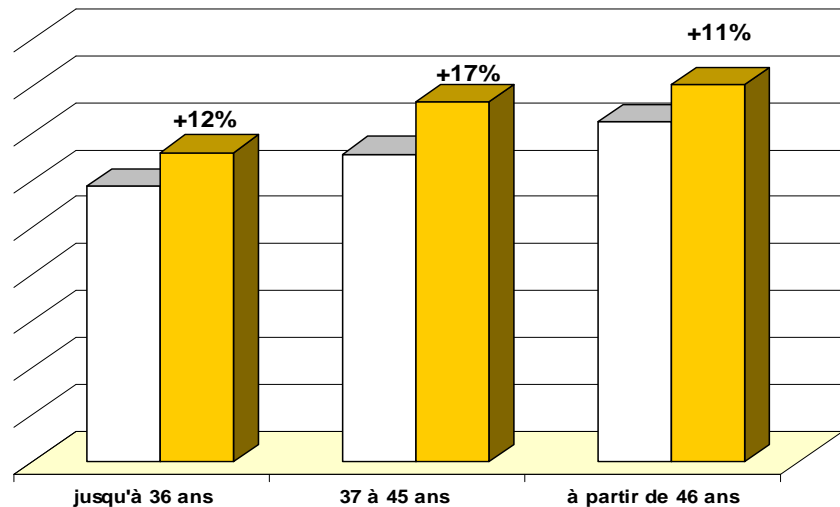
**Exemple :** Dans le tableau ci-dessus, pour les coefficients 220-250 (niveau III), 10% de la population gagne moins de 27 158 € et 90% gagne plus (décile 1), 50% de la population gagne moins de 31 636 € et 50% gagne plus (médiane), 90% de la population gagne moins de 34 403 € et 10% gagne plus (décile 9).

### 3. Positionnement des Rémunérations des ETAM en 2010, par rapport au marché de l'industrie 2010 (Source Etude Hay Group)

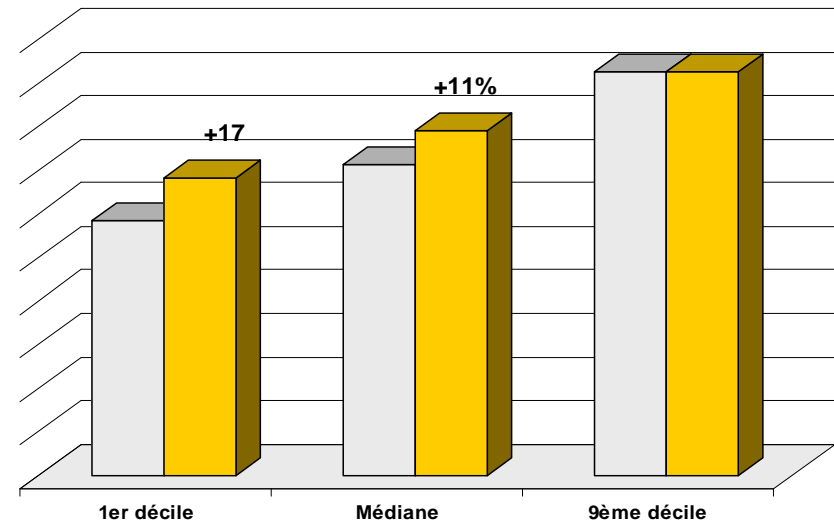
Salaires bruts annuels de référence 2010, hors intéressement et participation \*



Détail par tranches d'âge de la médiane des salaires bruts annuels de référence 2010 hors intéressement et participation \*



Salaires bruts annuels de référence 2010, avec intéressement et participation\* (pour les entreprises versant de la participation)



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

■ Renault

□ 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

## 4. Plan de promotion ETAM 2011 RENAULT s.a.s. (période du 1/04/2011 au 31/03/2012)

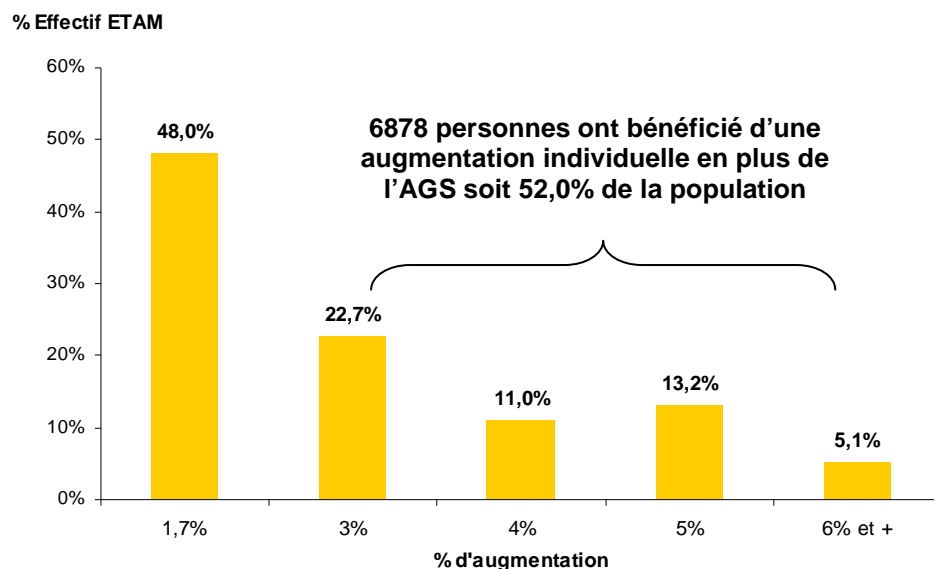
Comme pour les cadres, le plan de promotion ETAM Renault s.a.s. a été mis en oeuvre cette année, pour l'essentiel à la date du 1<sup>er</sup> avril 2011. Sur cette période, le salaire des ETAM a évolué par des mesures individuelles : les augmentations individuelles (=AI), et par des mesures collectives : les augmentations générales (= AGS), l'évolution de la prime d'ancienneté et les allocations vacances et fin d'année.

- ✓ 52,0 % des ETAM ont bénéficié d'une AI dont 14.2% d'un changement de coefficient.
- ✓ 40% sont concernés par les mesures liées à l'ancienneté.
- ✓ 64% font l'objet d'une évolution AI et/ou ancienneté.

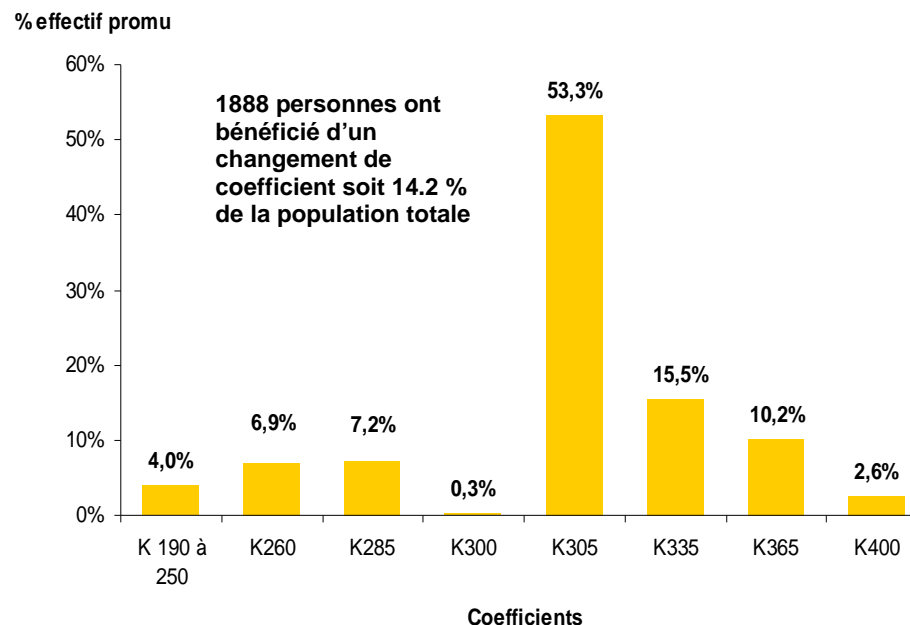
Par ailleurs 113 ETAM seraient promus au statut cadre en cours d'année 2011, ce qui porterait le taux de révision à 52.8% et le taux de promotion à 15.1%.

Pour vous permettre d'apprécier l'évolution globale des salaires, les révisions du plan de promotion 2011 sont exprimées en cumul AI + AGS dans les graphes ci-dessous. Pour la période du plan de promotion 2011, c'est une AGS de 1,7% qui a été ajoutée aux AI et intégrée à l'analyse du plan 2011.

**Répartition des A.I + AGS ETAM**



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



### A noter en 2010 :

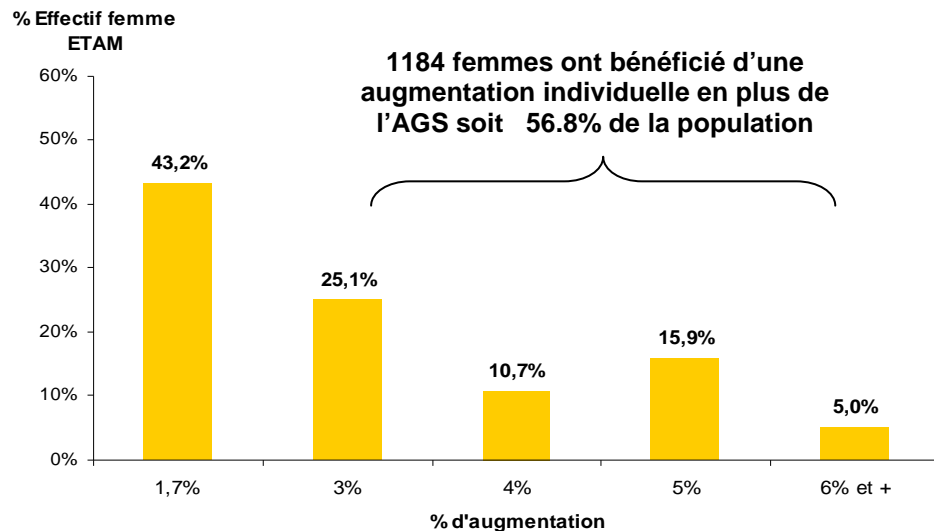
118 ETAM ont été promus au statut cadre.  
123 APR (Agents de production Renault) ont été promus au statut ETAM.

L'année 2011 a été marquée par un taux significatif de promotion au K305 lié pour près des 2/3 à une mesure d'accompagnement spécifique des jeunes diplômés recrutés dans les années 2000.

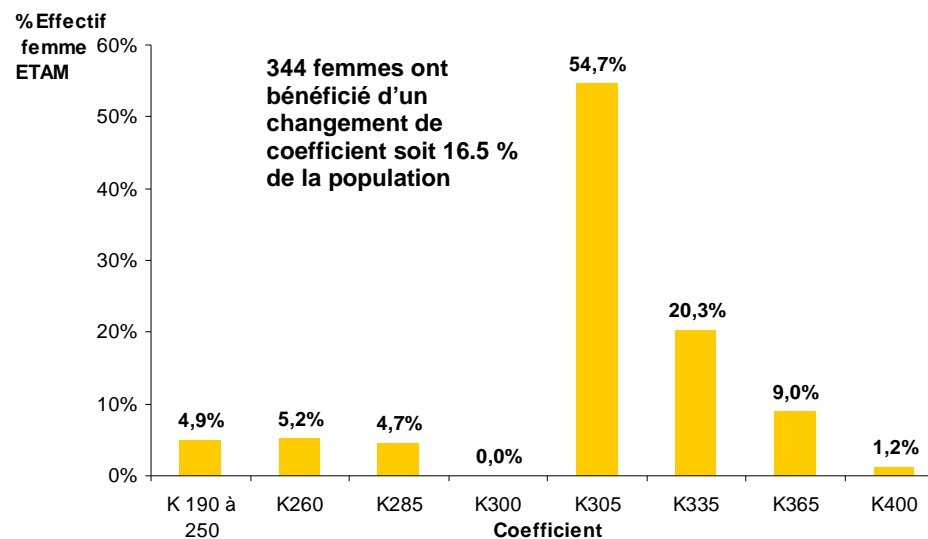
Notes : le % attribué aux personnes en congés maternité est intégré au plot le plus proche

## 4.1 Plan de promotion ETAM 2010 RENAULT s.a.s. – Répartition Hommes-Femmes

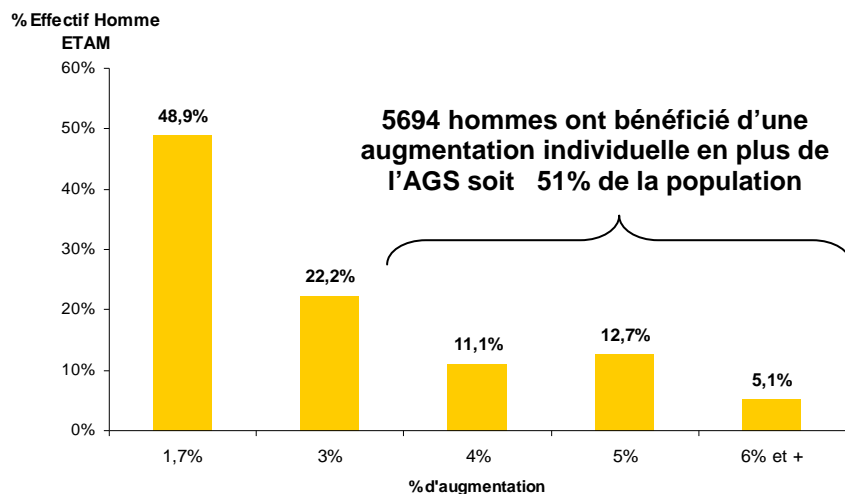
### -Femmes- Répartition des A.I + AGS ETAM



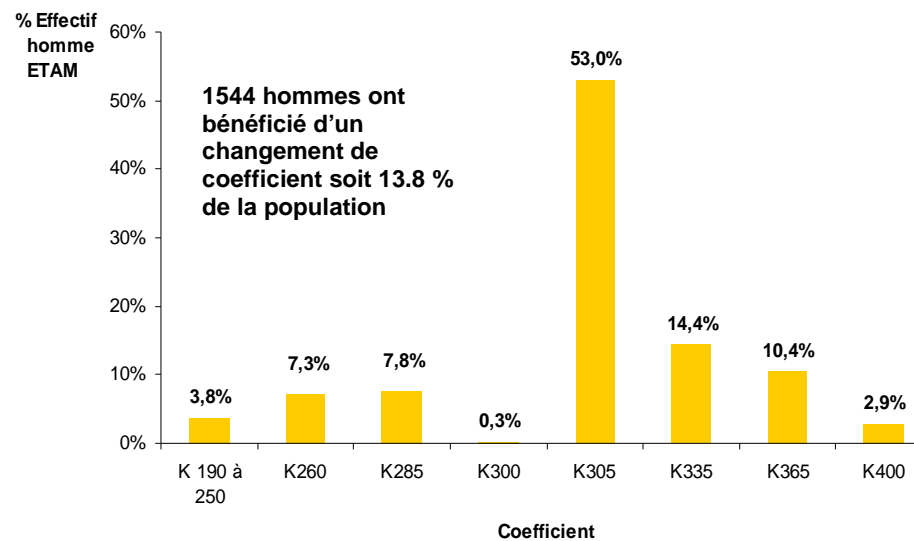
### -Femmes- Répartition des promotions par coefficient (Etam ayant accédé au coefficient supérieur indiqué)



### -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 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.

### 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.