

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 ETAM de Renault s.a.s

Elle comprend trois parties :

- La situation à fin 2014: Une description de la population des ETAM de Renault s.a.s et son positionnement par rapport au marché général
- Les résultats des mesures salariales de l'année 2015
- Des explications relatives à la politique salariale de Renault sas: nous reprenons l'intégralité du document qui vous a été remis avec la lettre d'annonce

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.

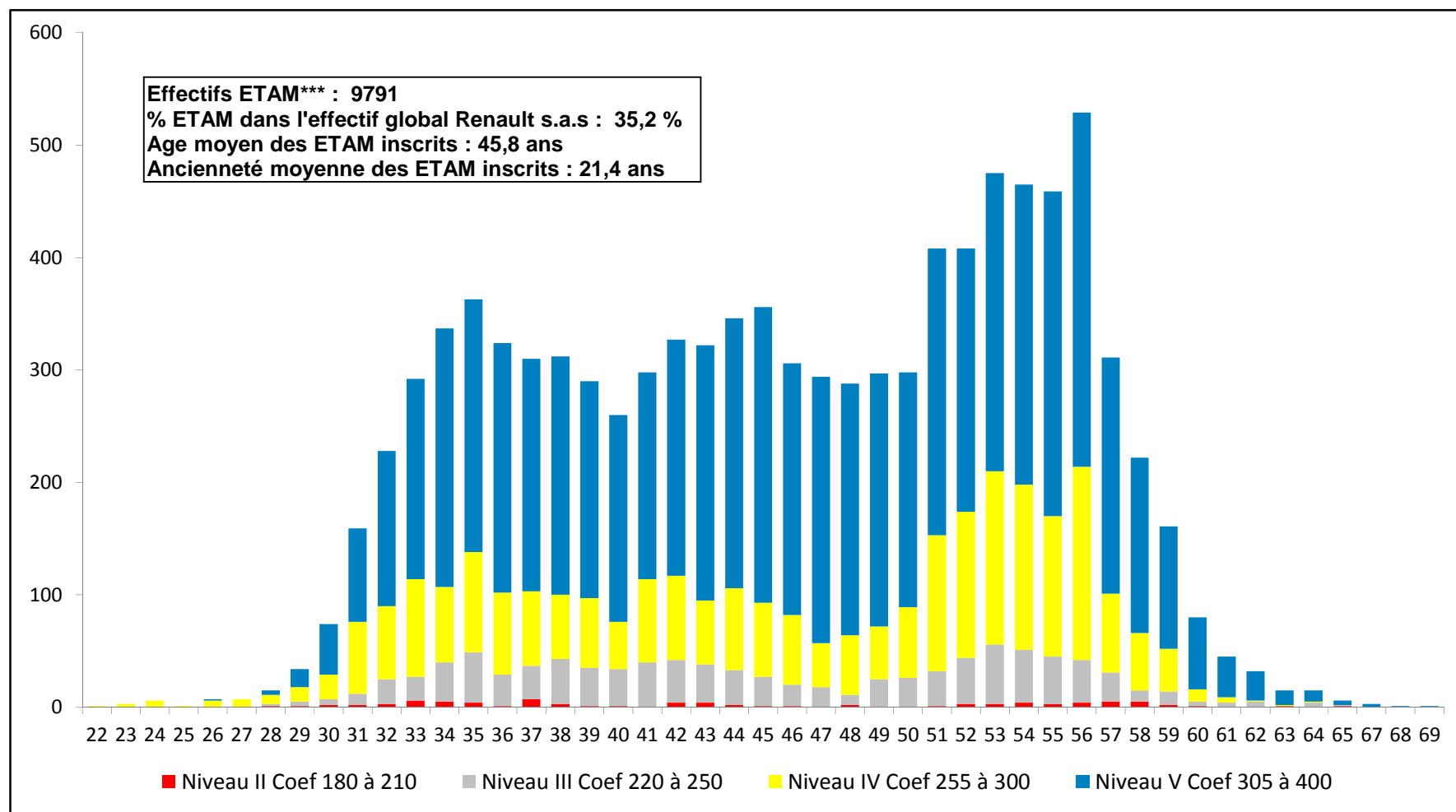
Jean Aguilhon
Directeur des Ressources humaines France



Situation à fin 2014

1.1 Pyramide des âges des ETAM* RENAULT s.a.s au 31 décembre 2014, 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) et DA (Dispense d'Activité)

Situation à fin 2014

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

Vous trouverez votre salaire brut annuel de référence au 31/12/2014 dans le bulletin de paie du mois de Janvier 2015 sous la rubrique « Brut théorique An. 2014 ».

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

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

$$\begin{array}{c} \text{Salaire brut annuel} \\ \text{de référence} \end{array} = \begin{array}{c} \text{Base mensuelle} \\ + \text{ Pause et aménagement horaire} \\ + \text{ Prime différentielle d'horaire} \\ + \text{ Prime mensuelle d'ancienneté} \\ + \text{ Eventuelles garanties} \\ \text{Calculée au 31 décembre 2014 pour un temps plein} \\ \text{en horaire normal (soit 161h64)} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{12 mois} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Allocations} \\ \text{vacances et fin} \\ \text{d'année} \end{array}$$

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.

Situation à fin 2014

1.3 Positionnement des rémunérations ETAM de RENAULT s.a.s, par niveau UIMM

(effectifs et salaires annuels brut de référence au 31/12/2014).

Votre salaire annuel brut de référence au 31/12/2014 figurant sur votre fiche de paie de janvier 2015, sous la rubrique « Brut Théorique Ann. 2014 », 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% | 45 | 20 | 28456 | 25620 | 28043 | 32085 |
| III | 220 à 250 | 9% | 45 | 21 | 31611 | 27912 | 31358 | 35265 |
| IV | 255 à 275 | 9% | 49 | 26 | 35176 | 31673 | 35343 | 38211 |
| | 285 à 300 | 15% | 44 | 20 | 35990 | 32428 | 35742 | 39855 |
| | Total niveau IV | 24% | 46 | 22 | 35676 | 32217 | 35568 | 39383 |
| V | 305 | 32% | 42 | 17 | 38141 | 34870 | 37947 | 41653 |
| | 335 à 340 | 22% | 47 | 22 | 43177 | 39770 | 43210 | 46315 |
| | 365 à 400 | 12% | 53 | 28 | 49388 | 45162 | 48885 | 54227 |
| | Total niveau V | 66% | 46 | 21 | 41944 | 35735 | 41372 | 48952 |

*Décile 1 = 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

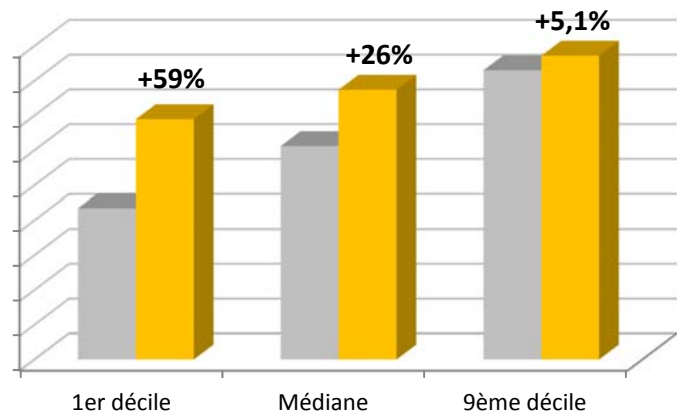
***Décile 9 = 90% des ETAM ont une rémunération inférieure à cette valeur et 10% une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM/Coefficient considéré

Exemple : Dans le tableau ci-dessus, pour les coefficients 220-250 (niveau III), 10% de la population gagne moins de 27 912 € et 90% gagne plus (décile 1), 50% de la population gagne moins de 31 358 € et 50% gagne plus (médiane), 90% de la population gagne moins de 35 265 € et 10% gagne plus (décile 9).

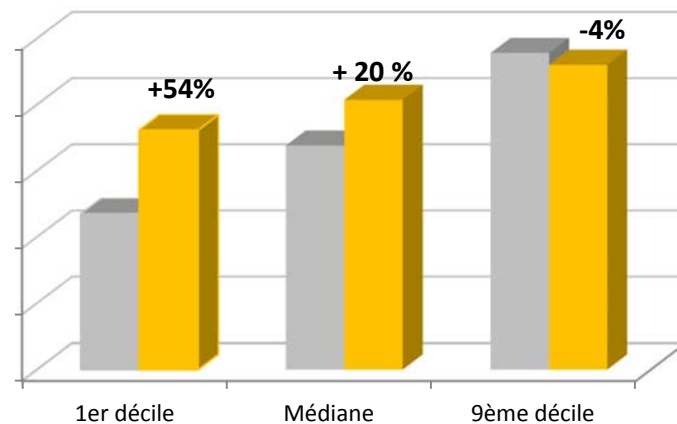
Situation à fin 2014

1.4 Positionnement des Rémunérations 2014 des ETAM, par rapport au marché général 2014 (source Etude HayGroup 2014). Afin d'avoir une référence identique à celle utilisée pour la population des Cadres, le panel a été élargi à l'ensemble des entreprises du marché général.

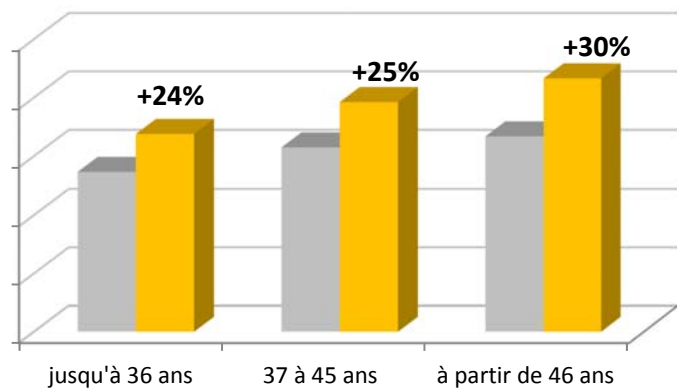
Salaires bruts annuels fixes de référence 2014, hors intéressement et participation *



Salaires bruts annuels fixes + primes de référence 2014, avec intéressement et participation *



Détail par tranches d'âge de la médiane des salaires bruts annuels fixes de référence 2014 hors intéressement et participation *



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

■ Renault

■ **Marché général**

Regroupe l'ensemble des entreprises du panel Hay

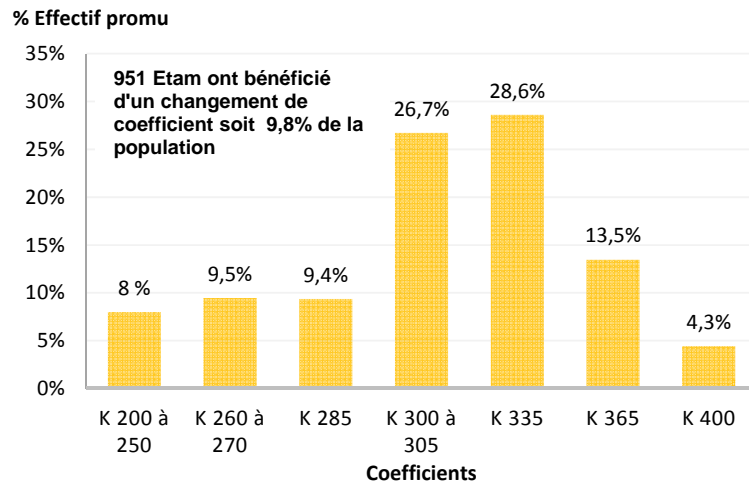
Hay = Cabinet d'enquête de rémunération à périmètre mondial

2.1 Campagne de Révision des Rémunérations ETAM 2015 RENAULT s.a.s. (période du 1/04/2015 au 31/03/2016)

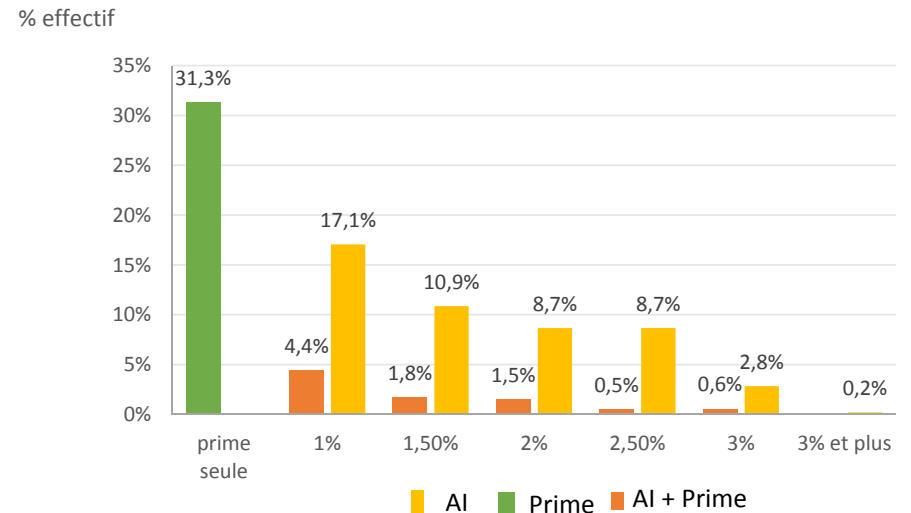
Initialisée l'année dernière, la prime de performance individuelle a été renouvelée cette année afin de reconnaître les résultats, la contribution et l'engagement des collaborateurs.

- 88.3% de la population ETAM ont bénéficié d'une mesure issue d'une décision managériale :
 - ✓ 48.3% des ETAM ont bénéficié d'une augmentation individuelle seule
 - ✓ 31.3 % des ETAM ont bénéficié d'une prime de performance individuelle seule
 - ✓ 8,7% des ETAM ont bénéficié à la fois d'une AI et d'une prime de performance individuelle
- Par ailleurs, 38.4% des ETAM ont bénéficié d'une évolution de la prime d'ancienneté.

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



Répartition des mesures individuelles



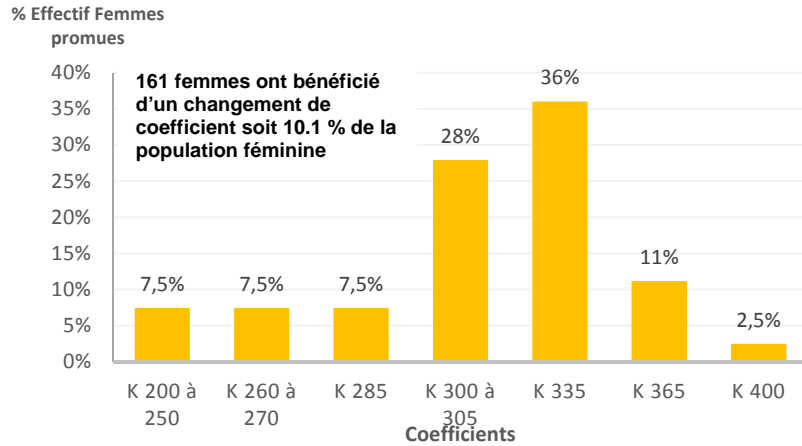
A noter en 2014 :

94 ETAM ont été promus au statut cadre.

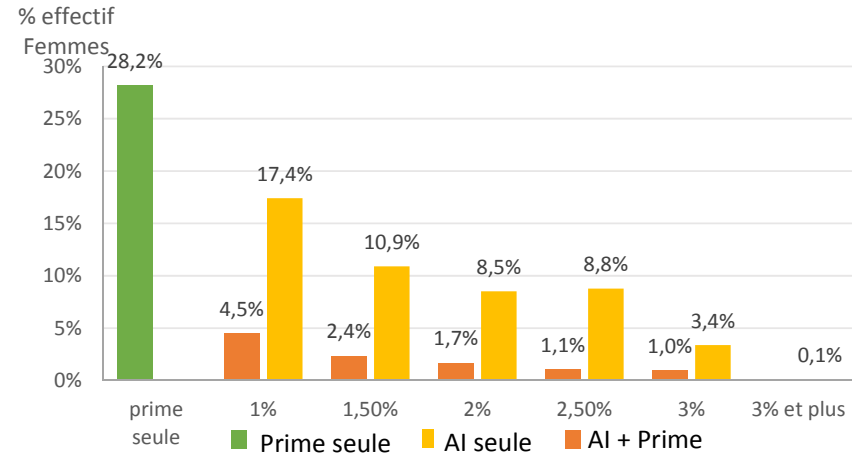
88 APR (Agents de production Renault) ont été promus au statut ETAM.

2.2 Campagne de Révision Salariale ETAM 2015 RENAULT s.a.s. – Répartition Hommes-Femmes

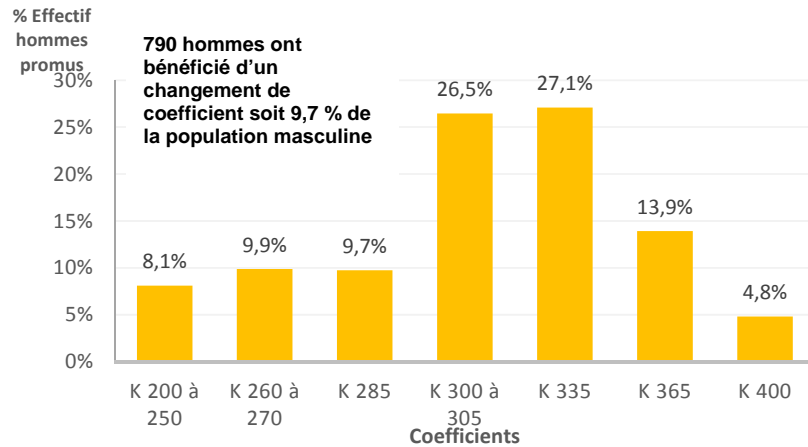
-Femmes- Répartition des promotions par coefficient (Etam ayant accédé au coefficient supérieur)



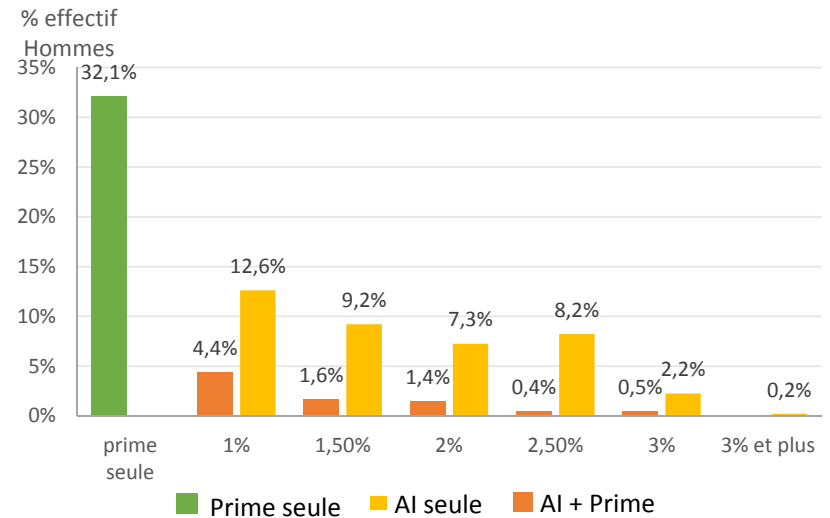
-Femmes- Répartition des mesures individuelles



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

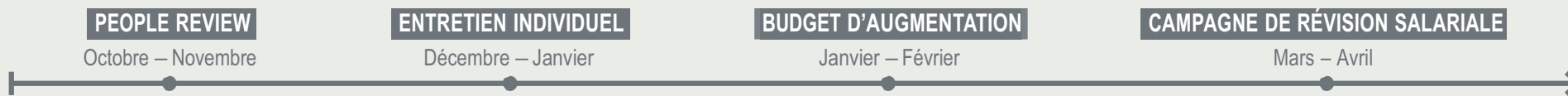


- Hommes- Répartition des mesures individuelles



LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ETAM DE RENAULT SAS

Les mesures salariales décidées en 2015 s'inscrivent dans une politique de rémunération qui conjugue amélioration de la compétitivité et reconnaissance de la contribution de chacun aux résultats de l'entreprise.



Comment est déterminé le niveau des augmentations salariales des ETAM chaque année ?

Le budget dédié aux augmentations de salaires des ETAM est déterminé dans le cadre d'une négociation avec les partenaires sociaux. Il tient compte à la fois des données macro-économiques (notamment l'inflation de l'année précédente) et 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, Renault poursuit sa politique de modération salariale. Le budget sera constitué d'augmentations individuelles et de promotions (AI) à hauteur de 0,9 % pour accompagner les parcours de carrière ainsi que de primes d'ancienneté à hauteur de 0,2 %. Par ailleurs, les managers ont la possibilité de reconnaître la performance individuelle par l'attribution d'une prime d'un montant de 500 euros.

Qui décide des évolutions des augmentations et de la prime individuelle de performance ?

C'est le manager direct qui propose. Sa proposition est ensuite discutée dans un cadre collégial qui réunit le manager, son N +1, ses pairs, leur N +2 et leur responsable RH. Les arbitrages sont réalisés par le manager de l'entité dans le cadre du budget.

Sur quoi s'appuie le manager pour décider des augmentations individuelles ?

Il s'appuie sur le niveau de maîtrise du poste tel qu'il a été évalué dans l'entretien individuel du collaborateur et sur son positionnement salarial au sein de l'entreprise. Ces deux éléments représentent des aides à la décision, le manager restant le décideur.

Quels sont les critères qui justifient un changement de coefficient ?

La promotion s'appuie sur des critères d'analyse en cohérence avec le système de classification des emplois Renault. Elle se concrétise par le passage à un coefficient supérieur accompagné par une révision salariale significative. La promotion représente une étape importante de la carrière. Elle est préparée plusieurs années à l'avance et reconnaît un bon niveau de performance durable. Afin de permettre au collaborateur de consolider l'acquisition de ses compétences et son développement professionnel sur un poste, une durée minimum, en fonction de la filière, doit être respectée entre deux coefficients. De plus, l'accès à certains coefficients doit être validé par des tests d'évaluation des connaissances générales (ECG) et d'aptitudes intellectuelles (EAI).

À quel objectif répond la prime de performance individuelle ?

En 2015, pour la seconde année consécutive, afin de reconnaître les résultats, la contribution et l'engagement des collaborateurs, le manager a la possibilité de verser une prime individuelle de performance d'un montant uniforme de 500 €.

Comment est calculée la prime d'ancienneté et à quel moment est-elle versée ?

Le montant de la prime dépend du coefficient et du nombre d'années passées au sein du groupe. La prime est versée à partir de la 3^e année et évolue chaque année jusqu'à la quinzième année, puis par intervalle de 2 à 4 ans jusqu'à 25 ans d'ancienneté. Elle est versée mensuellement et évolue à la date d'anniversaire d'entrée du collaborateur dans le groupe.

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... Il est envoyé par mail à chaque collaborateur fin mars.

DRIVE THE CHANGE

