

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE POUR
L'ANNEE 2025**

DU 27 FEVRIER 2025

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Alpine Cars, Alpine Racing, Ampere SAS,
Ampere Cléon, Ampere Electricity, Ampere Software Technology, Manufacture
Alpine Dieppe, Sofrastock International, The Remakers et Société de Véhicules
Automobiles de Batilly**

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fabrice ROZE

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

F.O.

représentée par M. Mounir MESTARI



D'autre part,

PREAMBULE

Compte tenu de la transformation de Renault Group et de la mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2024 de la nouvelle convention collective de Branche de la Métallurgie, un accord de méthode a été conclu en juillet 2022, afin d'encadrer la négociation d'un Socle Social Commun au sein de Renault Group en France. Ce projet comportait différents domaines, dont l'organisation des négociations annuelles obligatoires au niveau de Renault Group comme le permet l'article L.2232-22 du Code du travail.

Pour 2025, et compte tenu des récentes évolutions en matière de rémunération prévues par la nouvelle convention collective de Branche de la Métallurgie, il a été convenu de limiter le champ de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2025 aux entités suivantes : Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Alpine Cars, Alpine Racing, Ampere SAS, Ampere Cléon, Ampere Electricity, Ampere Software Technology, Manufacture Alpine Dieppe, Sofrastock International, The Remakers et Société de Véhicules Automobiles de Batilly.

Dans ce contexte, plusieurs réunions de négociation se sont tenues les 6 et 20 février 2025.

Soucieux de continuer à reconnaître la performance individuelle et collective des Salariés, les partenaires sociaux ont convenu de mesures permettant de définir une politique salariale globale pour 2025 supérieure à l'inflation constatée sur l'année 2024.

Il est ainsi convenu d'attribuer un budget global moyen de 2,6%, auquel s'ajoutent des primes ainsi que des mesures complémentaires.

En plus de ce budget d'augmentations générales et individuelles, une majoration exceptionnelle des primes de performance a été proposée pour associer l'ensemble des Salariés à la bonne performance du Groupe en 2024.

Enfin, Renault Group réaffirme son engagement visant à assurer à toute étape de la vie professionnelle de chaque salarié, une rémunération basée sur les performances de chacun. A ce titre, une attention particulière est portée au respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et aux Salariés n'ayant pas bénéficié, depuis 4 ans, de mesures salariales individuelles.

CHAPITRE 1 – MESURES SALARIALES PREVUES AU TITRE DE L'ANNEE 2025

Article 1.1 – Mesures comprises dans le budget global de 2,6% et primes

L'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la Métallurgie a été l'occasion d'instaurer un système d'évolution de la rémunération plus simple, plus lisible et plus homogène entre les différents statuts. Ainsi, à chaque niveau d'emploi, un salaire minimum garanti unique est associé. De plus, des augmentations ainsi que des primes individuelles sont possibles pour tous les statuts (Non-cadres et Cadres).

Pour 2025, il est alloué un budget global d'augmentation des salaires tous statuts de 2,6 % comprenant des augmentations générales de salaires (AGS) et des augmentations individuelles (AI) dans les conditions définies ci-dessous.

Vient s'y ajouter, une prime de performance qui pourra être versée aux Salariés non-cadres dans les conditions précisées ci-dessous. Les Cadres quant à eux sont éligibles à une part variable.

Article 1.1.1 – Mesures salariales au bénéfice des Salariés non-cadres

Il est décidé d'allouer une augmentation générale (AG) de 1,2% avec un talon dont l'impact annuel est porté, en moyenne, à 30 € bruts par mois.

Par ailleurs, un budget d'augmentations individuelles de 1,4% est prévu avec un taux de couverture de 80% des Salariés non-cadres.

Ces mesures sont effectives à compter d'avril 2025.

En complément du budget global d'augmentations précité, les managers ont la possibilité de reconnaître la performance et l'engagement individuel par l'attribution d'une prime individuelle de performance avec un taux de couverture de 70% des Salariés non-cadres.

Pour ce faire, 6 niveaux de prime sont mis en œuvre selon les groupes d'emploi des Salariés non-cadres :

Pour les groupes d'emploi A, B et C

- 200 € bruts ;
- 300 € bruts ;
- 400 € bruts.

Pour les groupes d'emploi D et E

- 400 € bruts ;
- 700 € bruts ;

- 1000 € bruts ;
- 1200 € bruts.

Cette prime, au vu des bons résultats du Groupe sur 2024, fait l'objet d'une majoration exceptionnelle, pour chaque niveau, de 100 € bruts, portant ainsi son montant à :

- 300 € bruts ;
- 400 € bruts ;
- 500 € bruts ;
- 800 € bruts ;
- 1100 € bruts ;
- 1300 € bruts.

Cette dernière est versée sur la paie d'avril 2025.

Article 1.1.2 – Mesures salariales au bénéfice des Salariés cadres

Un budget d'augmentations individuelles de 2,6 % est prévu.

En outre, conformément à la politique définie par Renault Group en la matière, les cadres sont éligibles à une part variable. A titre informatif, l'enveloppe de la part variable payée en 2025 serait supérieure au budget nominal.

Cette part variable est versée en une seule fois, sur la paie d'avril 2025.

Mesure spécifique pour les jeunes embauchés

Concernant les cadres sans expérience (F11 et F12), la convention collective permet de les recruter avec un forfait annuel inférieur au SMH. L'entreprise a alors 6 ans pour positionner le forfait au niveau du SMH, ce procédé est appelé « Rampe de lancement ».

Le nouveau Contrat Social France 2025-2027 prévoit la suppression de la « Rampe de Lancement » pour toutes les embauches à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est dans ce contexte qu'il est convenu entre les parties de ne pas faire application de cette rampe de lancement pour les Salariés concernés qui ont été embauchés en 2024 et de les repositionner au SMH dès le 1^{er} janvier 2025.

Pour des contraintes techniques, sa mise en œuvre opérationnelle est néanmoins effective en avril 2025 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

Cette mesure spécifique est exclue du budget global de 2,6%.

Les Salariés concernés restent éligibles à la CRR 2025. L'augmentation individuelle accordée s'applique alors sur ce forfait annuel repositionné.

Article 2.2 - Mesures complémentaires au profit de tous les statuts

En complément des mesures comprises dans le budget global de 2,6% et des primes mentionnées ci-dessus, les Salariés bénéficient de mesures additionnelles telles que :

- Un plan d'actionnariat qui serait mis en place, sous réserve des validations par le Conseil d'administration et de l'AMF et plus généralement de toutes les formalités réglementaires qui en découleront. Cette année, la Direction entend rendre possible

l'utilisation des primes d'intéressement et de participation versées au titre de l'exercice 2024 pour l'achat d'actions, par les Salariés, dans le cadre de ce plan d'actionnariat.

- Des abondements de l'Entreprise sur les versements affectés au PERECO.
- Le versement de primes via un dispositif progressif visant à rétribuer les Salariés en fonction de l'évolution du bénéfice du Groupe.

Les modalités de mise en œuvre des 2 dispositifs ci-dessus sont définies dans l'accord Contrat Social France 2025-2025 du 19 décembre 2024.

CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Article 3.1 – Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Les mesures décrites ci-dessus entrent en vigueur selon les modalités suivantes :

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE 2025 ET DUREE DES MESURES VISEES PAR LE PRESENT ACCORD		
Mesures	Dates d'application	Durée
Mesures salariales au bénéfice des Salariés non-cadres (article 1.1.1)		
<ul style="list-style-type: none"> • AG • Mesures individuelles (AI, prime de performance) 	Avril	2025
Mesures salariales au bénéfice des Salariés cadres (article 1.1.2)		
<ul style="list-style-type: none"> • Mesures individuelles (AI, part variable) 	Avril	2025
<ul style="list-style-type: none"> • Mesure spécifique pour les jeunes embauchés 	Mise en application opérationnelle en avril avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2025	2025
Mesures complémentaires au profit de tous les Salariés (article 2.2)		
<ul style="list-style-type: none"> • Plan d'actionnariat salarié 	Sous réserve du déploiement du plan	2025
<ul style="list-style-type: none"> • Abondements de l'Entreprise sur les versements affectés au PERECO 	1 ^{er} janvier 2025	2025 - 2027
<ul style="list-style-type: none"> • Le partage de la valeur 		

Article 3.2 – Notification, dépôt et publicité

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il est, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à l'unité territoriale de la DRIEETS d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Article 3.3 – Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

Article 3.4 – Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail¹.

¹ A date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail

Fait à Boulogne-Billancourt
Le 27 février 2025

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE POUR L'ANNEE 2025

ENTRE

**Renault s.a.s., ACI Villeurbanne, Alpine Cars, Alpine Racing, Ampere SAS,
Ampere Cléon, Ampere Electricity, Ampere Software Technology, Manufacture
Alpine Dieppe, Sofrastock International, The Remakers et Société de Véhicules
Automobiles de Batilly**

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M Fabrice ROZE

C.G.T.

représentée par M. Thomas OUVRARD

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE



F.O.

représentée par M. Mounir MESTARI

