

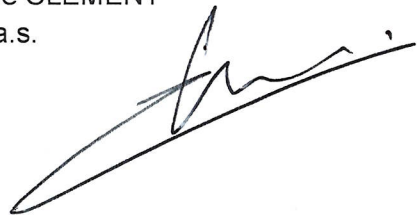
Avenant de révision à l'accord d'intéressement aux performances locales

Du 10 juin 2026

ENTRE

AMPERE CLEON S.A.S.

Représentée par Monsieur Christophe CLEMENT
Directeur Ampere Cléon s.a.s.



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

CFDT

Représentée par ~~M. DE-MAYER~~ Pascal

PO M. CRETON Sylvain



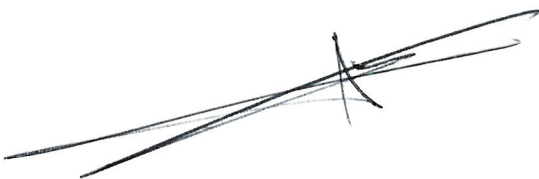
C.F.E-C.G.C

Représentée par M. LAUGEOIS Lilian



CGT

Représentée par M. AUDOUX William



PRÉAMBULE

L'accord conclu le 27 mars 2024 prévoit un dispositif d'intéressement pour Renault s.a.s. et ses filiales parties à l'accord.

Ce dispositif comporte :

- un intéressement associant l'ensemble du personnel aux résultats du Groupe, et
- un intéressement reconnaissant les performances au niveau des établissements ou des entreprises.

Par avenant en date du 14 Avril 2025 l'accord d'intéressement Groupe du 27 mars 2024 a été révisé afin, notamment, d'en prolonger la durée jusqu'au 31 décembre 2027.

Le volet intéressement aux performances locales pour Ampere Cléon prévu par l'accord précité a été mis en œuvre par un accord signé le 13 juin 2024 pour les exercices 2024 et 2025 puis par avenant le 20 juin 2025 pour prolonger la durée jusqu'au 31 décembre 2027.

Cet accord prévoit, en son article 2.1 que « *Les barèmes de valorisation des résultats ainsi que les objectifs et cibles figurant en annexe 1 sont quant à eux uniquement applicables pour l'année 2025. Ils devront être redéfinis annuellement par voie d'avenant consécutivement à une négociation collective afin d'être adaptés aux objectifs et priorités de l'usine* ».

Par ailleurs, il convient de préciser que les indicateurs restent identiques pour l'année 2026.

A toutes fins utiles, il est rappelé que le changement de dénomination sociale d'Ampere Cléon sera sans effet sur l'application du présent avenant.

Dans ce contexte, la direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées lors de réunions en date des 1^{er} juin, 05 juin et 08 juin 2026 et sont parvenues au présent avenant.

ll

AW SC Li

ARTICLE 1 – REVISION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE L'ACCORD D'INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES LOCALES DU 13 JUIN 2024

Modifications de l'article 2.1 du Chapitre 2 – « Définition des indicateurs »

Pour l'exercice 2026, les intitulés des indicateurs demeurent identiques à ceux prévus par l'accord local du 13 juin 2024 révisé par avenant du 20 juin 2025.

Les barèmes de valorisation des résultats ainsi que les objectifs et cibles figurant en annexe 1 sont quant à eux uniquement applicables pour l'année 2026. Ils devront être redéfinis annuellement par voie d'avenant consécutivement à une négociation collective afin d'être adaptés aux objectifs et priorités de l'usine.

Pour rappel, les indicateurs retenus sont les suivants :

AXE QUALITE :

- **Ranking Electrique :**

Sommes des GQE (Gestion de la qualité entrante) pondérées par le niveau de gravité de chaque incident qualité.

Les différentes pondérations sont précisées en annexe 1 du présent accord.

Organes pris en compte : 5AQ / 5DH / 6AM / 6AK / Arbres DB35 / Carters DB35 / PEB.

Pour l'usine ces informations sont fournies par le Service Qualité.

Pour l'année 2026, l'objectif est de 41 points.

- **RCP SIMAP (Ratio Conformité Process)**

Il s'agit du nombre de non-conformités pour le contrôle de pièces en cours de fabrication en niveau 1 (mesure faite par les opérateurs) rapporté au nombre total de pièces livrées.

La formule de calcul est la suivante :

$$\text{RCP (en PPM)} = \frac{\text{Somme des mesures NOK (N1)}}{\text{Somme des mesures NOK et OK (N1)}} * 1000000$$

Pour l'usine, ces informations sont fournies par le Département Qualité.

Pour l'année 2026, l'objectif est de 1331 PPM.

AXE COÛT:

- Respect du budget :

Il s'agit du rapport entre les dépenses réelles de l'usine et les dépenses prévues au budget et ajustées à l'activité. L'ajustement du budget à l'activité se fait selon la règle suivante :

- Les frais de Main d'Œuvre Directe (MOD), Main d'Œuvre de Structure (MOS), les Frais Indirects de Production (FIP) et les Impôts & Taxes s'ajustent à 100%,
- Il n'y a aucun ajustement pour les amortissements.

La formule de calcul est la suivante :

$$\text{Respect du budget} = [(\text{frais réel} - \text{Budget ajusté}) / \text{budget ajusté}] \times 100$$

Pour l'usine, ces informations sont données par le Service de Gestion.

Pour l'année 2026, l'objectif est un ajustement à 100% à l'activité, selon les règles précisées ci-dessus.

- VTU (Valeur de Transformation Unitaire) :

Exprimée en euros (par organe produit).

Périmètre d'appréciation : MOD, MOS, FIP, I&T et Amortissements.

Pour l'usine, ces informations sont données par le Service de Gestion.

Pour l'année 2026, l'objectif est de 5.

AXE DELAI :

- Taux de service client :

Il s'agit du ratio mesurant le respect des expéditions organes et pièces par rapport aux demandes de nos clients.

Pour l'usine, ces informations sont fournies par le Département Logistique.

Pour l'année 2026, l'objectif est de 93%.

- Le Rendement Opérationnel (RO) Assemblage Moteur M9 :

Il s'agit du rendement opérationnel des lignes de fabrication Assemblage. Il se calcule en prenant en compte le rapport entre le nombre de pièces conformes réalisées sur le nombre de pièces théoriquement réalisables pendant le temps requis.

L'assemblage s'entend des résultats de la ligne d'assemblage moteurs M9 (hors équipe de nuit et fin de semaine) et s'exprime en pourcentage.

Pour l'usine, ces informations sont fournies par le Département Thermique.

Pour l'année 2026, l'objectif est de 95%.

- Le Rendement Opérationnel (RO) Assemblage 5DH :

Il s'agit du rendement opérationnel des lignes de fabrication Assemblage. Il se calcule en prenant en compte le rapport entre le nombre de pièces conformes réalisées sur le nombre de pièces théoriquement réalisables pendant le temps requis.

L'assemblage s'entend des résultats de la ligne d'assemblage 5DH (hors équipe de nuit et fin de semaine) et s'exprime en pourcentage.

Pour l'usine, ces informations sont fournies par le Département GMPE.

Pour l'année 2026, l'objectif est de 84%.

- Le Rendement Opérationnel (RO) Assemblage Moteur 6AM :

Il s'agit du rendement opérationnel des lignes de fabrication Assemblage. Il se calcule en prenant en compte le rapport entre le nombre de pièces conformes réalisées sur le nombre de pièces théoriquement réalisables pendant le temps requis.

L'assemblage s'entend des résultats de la ligne d'assemblage moteurs 6AM (hors équipe de nuit et fin de semaine) et s'exprime en pourcentage.

Pour l'usine, ces informations sont fournies par le Département GMPE.

Pour l'année 2026, l'objectif est de 86%.

- Le Plan de Maintenance Préventive Niveau 2 :

Il s'agit d'un reflet des OT (ordre du travail) de préventif réalisés par les cellules de maintenance et documentés dans l'outil GMAO.

Pour l'usine, ces informations sont fournies par le Département Maintenance.

Pour l'année 2026, l'objectif est de 96%.

AXE RH :

- Sécurité :

Le FR2 recense les accidents de travail survenus au sein de l'usine pour les employés et les intérimaires ayant entraîné un arrêt de travail.

Pour l'usine ces informations sont fournies par le Département HSEE. Il se mesure comme suit :

$$\text{FR2} = \frac{\text{Nombre d'accidents FR2} \times 1\,000\,000}{\text{NH}}$$

Avec NH : Nombre d'heures d'exposition aux risques professionnels = nombre d'heures de travail majorées de 10%.

Le taux FR2 est calculé sur 6 mois glissants.

Pour l'année 2026, l'objectif est de 4.

- RS7 :

Renault Safety 7 ou stratégie Renault pour la sécurité basée sur 7 critères et calculé de la façon suivante :

$$RS7 = [FR0/10 + 2 * FR1 + FR2 + (10 * G) + (5 * U) + (2 * R)] + [(100 - \%audit HSE) / 3]$$

Avec :

- G = Grave
- U = Unrecoverable
- R = Recoverable but Serious

Calcul :

- FR0 FR1 FR2 calculés sur 6 mois glissants
- GUR calculés sur 12 mois glissants
- % Audit : dernière note à l'audit HSE.

Pour l'usine ces informations sont fournies par le Département HSEE.

Pour l'année 2026, l'objectif est de 1,4.

- Présentéisme :

100% - nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours théoriques travaillés, déduction faite des absences listées en annexe 2, ainsi que les absences assimilées à du temps de travail effectif (exemples : activité partielle, arrêts de travail consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle, congés de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, de deuil).

Pour l'usine ces informations sont fournies par le Service Ressources Humaines.

Pour l'année 2026, l'objectif est de 95,7%.

AXE ENVIRONNEMENT :

- **Consommation énergétique :**

Il s'agit du rapport entre la consommation réelle de l'usine en gaz et électricité et la consommation prévisionnelle prévue au budget et ajustée à l'activité. Cette consommation est mesurée en MégaWatt par heure sur l'année considérée.

Pour l'usine, ces informations sont données par le Département Maintenance.

Pour l'année 2026, l'objectif est de 98%, selon les règles précisées ci-dessus.

Modifications de l'article 2.4 du Chapitre 2 – « Versement »

L'accord étant prévu pour une durée de quatre ans, il est rappelé que les sommes dues au titre de chacun des exercices sont versées au plus tard le 31 mai suivant l'exercice considéré.

Pour l'année 2026, une avance sur intéressement de 400 € (proratisée selon le temps présence au cours du 1^{er} semestre) sera mise en place et dont le versement sera émis fin juillet pour les salariés qui le souhaitent. Avant son versement, un mail est adressé à tous les salariés pour les informer de cette possibilité. Ces éléments pourront être modifiés par voie d'avenant au besoin.

A défaut d'adresse électronique, cette information est envoyée par courrier postal. A cette occasion, un identifiant est remis au salarié. Dans un second courrier, un mot de passe lui est adressé. Ces éléments permettent au salarié de se connecter de manière sécurisée au site internet dédié.

A compter de cette information, chaque salarié dispose d'un délai de 12 jours calendaires pour faire part de son souhait de percevoir ou non cette avance via le bulletin d'option dématérialisé accessible sur le site internet dédié, dont l'adresse est rappelée dans le mail ou le courrier d'information remis à chaque salarié. A défaut de réponse du salarié dans ce délai, aucune avance sur intéressement ne pourra lui être versée.

Si les droits définitifs attribués au salarié s'avèrent inférieurs à la somme des avances reçues, le trop-perçu est récupéré par retenue sur salaire dans les conditions prévues à l'article L. 3251-3 du code du travail. En cas de placement de cette avance sur le plan d'épargne groupe, les sommes trop perçues affectées ne peuvent pas être débloquées et constituent un versement volontaire du bénéficiaire n'ouvrant pas droit aux exonérations sociales et fiscales.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant porte révision de l'accord d'intéressement aux performances locales du 13 juin 2024 tel que révisé par avenant du 20 juin 2025. Ce faisant, il se substitue, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail, à l'ensemble des stipulations de l'accord qu'il modifie.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2026.

Commission de suivi

Les dispositions du présent avenant font l'objet d'un suivi dans le cadre des réunions de la commission d'application créée par l'accord d'intéressement aux performances locales du 13 juin 2024.

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de la direction. Elle se réunit au moins une fois annuellement sur convocation de la Direction de l'entreprise.

La Direction présente à la commission les résultats obtenus sur les indicateurs définis au présent avenant et les montants attribués en conséquence, à la fin des exercices 2026 et 2027.

Notification, dépôt et publicité

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

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 DREETS de Normandie et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rouen.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent avenant, 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 et de l'accord qu'il modifie.

Révision

Pendant sa durée d'application, le présent avenant 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 du code du travail

Fait à Cléon, le 10 juin 2026

Avenant de révision à l'accord d'intéressement aux performances locales

Du 10 juin 2026

ENTRE

AMPERE CLEON S.A.S.

Représentée par Monsieur Christophe CLEMENT
Directeur Ampere Cléon s.a.s.

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

CFDT

Représentée par M. DE-MAAYER Pascal

PO M. CBETON Sylvain


C.F.E.-C.G.C

Représentée par M. LAUGEOIS Lilian



CGT

Représentée par M. AUDOUX William



Annexe 1 : Barème d'attribution des points au titre de l'exercice 2026.

Indicateurs	Objectif 2026	0 pt	10 pts	20 pts	30 pts	40 pts
Ranking Electrique	41	> 50	50 ≥ ind > 45	45 ≥ ind > 41	41 ≥ ind > 35	ind ≤ 35
RCP SIMAP	1331	> 1500	1500 ≥ ind > 1400	1400 ≥ ind > 1331	1331 ≥ ind > 900	ind ≤ 900
Respect du budget	100%	> 102%	102% ≥ ind > 101%	101% ≥ ind > 100%	100% ≥ ind > 95%	ind ≤ 95%
VTU	5	≤ 2	2 < ind ≤ 3	ind = 4	Ind = 5	Ind = 6
RO assemblage M9	95%	< 93%	93% ≤ ind < 94%	94% ≤ ind < 95%	95% ≤ ind < 98%	ind ≥ 98%
RO assemblage SDH	84%	< 75%	75% ≤ ind < 79%	79% ≤ ind < 84%	84% ≤ ind < 92%	ind ≥ 92 %
RO assemblage 6AM	86%	< 81%	81% ≤ ind < 83%	83% ≤ ind < 86%	86% ≤ ind < 90%	ind ≥ 90%
Taux de service	93%	< 89%	89% ≤ ind < 91%	91% ≤ ind < 93%	93% ≤ ind < 97%	ind ≥ 97%
Préventif Niv 2	96%	< 92%	92% ≤ ind < 94%	94% ≤ ind < 96%	96% ≤ ind < 99%	ind ≥ 99%
Taux FR2	4	> 5	5 ≥ ind > 4,5	4,5 ≥ ind > 4	4 ≥ ind > 3,5	ind ≤ 3,5
RS7	1,4	> 1,9	1,9 ≥ ind > 1,6	1,6 ≥ ind > 1,4	1,4 ≥ ind > 1,1	ind ≤ 1,1
Présentéisme	95,70%	< 94,7%	94,7% ≤ ind < 95,2%	95,2% ≤ ind < 95,7%	95,7% ≤ ind < 97%	ind ≥ 97%
Conso énergétique	98,0%	> 102%	102% ≥ ind > 100%	100% ≥ ind > 98%	98% ≥ ind > 96%	≥ 96%

Annexe 2 : Liste des principales absences comptabilisées comme temps de présence dans l'indicateur RH relatif au présentéisme

Absence à motiver payée	Congé maternité supplémentaire Renault
Absence autorisée payée	Franchise éducation enfant 10h
Franchise payée handicapé	Heures femmes enceintes
Franchise éducation enfant handicapé	Jours soins enfant malade
Retard car payé	Congé pathologique enfant 75%
Retard/ bon de sortie payé	Heures pour recherche d'emploi
Congé jeune mère/père	DACS/DA
Absence autorisée payée handicapé	Don du sang
Congé détente (MLD)	Congé préparation fin carrière
Journée déménagement	Conseiller prud'homme
Activité extérieure payée	Congé de formation économique sociale et syndicale
Bilan santé SS (1/2 journée)	Période militaire sans solde / provoquée
Mise à pied payée (conservatoire)	Témoin tribunal
Mobilité contact installation	Juré d'assise
Absence autorisée payée enfant/conjoint handicapé (2j)	Congé paternité et d'accueil de l'enfant
Absence autorisée payée adoption (2j)	CPF pendant le temps de travail
Congé allaitement	Crédit d'heures / temps de formation défenseur syndical