

PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE POUR L'ANNEE 2026 DU 4 MARS 2026

PREAMBULE

Les partenaires sociaux et la Direction se sont réunis les 12 et 19 février 2026 afin de négocier sur les salaires effectifs dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération pour les 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 et Société de Véhicules Automobiles de Batilly et The Remakers.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 2242-5 du code du travail, un procès-verbal de désaccord doit être établi lorsque les parties à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires n'ont pu trouver d'accord.

Le présent procès-verbal décrit donc, dans leur dernier état, les propositions respectives des parties à la négociation ainsi que les mesures salariales que la Direction met en œuvre pour l'année 2026.

CHAPITRE 1 – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES PARTIES A LA NEGOCIATION

[C.F.E. / C.G.C.](#)

La CFE-CGC porte en principale revendication, un budget d'Augmentation Générale des Salaires et d'Augmentations Individuelles qui doit être clairement positionné dans le haut de la moyenne du marché.

2,6% c'est le budget AGS/AI qui est défendu par la CFE-CGC parmi d'autres revendications. À titre d'exemple, les modalités suivantes concernant les primes individuelles :

Pour les non-cadres :

- Maintien des nouveaux plots :
- 400€ pour les salariés des catégories A-B-C
- 1200€ pour les salariés des catégories D-E
- Maintien des boosters mis en place l'an dernier : +100€

Pour les cadres :

Avec les résultats attendus, il est inenvisageable que les cadres soient considérés comme la variable d'ajustement de cette négociation.

La Direction doit reconnaître pleinement l'engagement des cadres, notamment à travers la part variable. Nous n'accepterons aucune mesure qui serait jugée insuffisante voire dégradante.

C.F.D.T.

Afin de traduire concrètement la notion de responsabilité dans la rémunération, la CFDT avance des propositions qu'elle souhaite à la fois équilibrées et soutenables.

Nous proposons un budget global d'augmentation de 3 %, hors primes de performance.

Pour les non-cadres :

- Une augmentation générale de 1,5 % ;
- Une augmentation individuelle de 1,5 % ;
- Une revalorisation des primes, 300 €, 400 €, 500 €, 800 €, 1 100 €, jusqu'à 1 300€.

Pour les cadres :

- Une augmentation individuelle de 3 %, avec un plancher minimum de 1 % ;
- Le maintien d'une part variable incitative, identique à l'an dernier, versée en une seule fois. Cette mesure est indispensable pour rester compétitifs et soutenir nos ambitions stratégiques

Nous demandons également :

- La revalorisation de l'indemnité télétravail selon préconisation de l'URSSAF, soit 3,30 € par jour, ou 13,20 € par mois pour un jour télétravaillé par semaine, dans la limite de 72,60 € mensuels ;
- La revalorisation des coefficients des allocations, prime d'ancienneté, les titres de transport et des frais kilométriques.
- Rendre clair et compréhensible le bulletin de paie afin que chaque salarié puisse suivre simplement l'évolution réelle de son pouvoir d'achat.
- Aucune augmentation des cotisations de santé ne vienne impacter le salaire net en 2026.
- Le dispositif de détention d'actions par les salariés doit rester strictement hors budget NAO et ne pas se substituer aux augmentations salariales.
- La CFDT souhaite qu'une réflexion soit menée lors des discussions de l'avenant technique à l'accord PERECO pour favoriser les bas salaires à adhérer au dispositif.

C.G.T.

- 13^{ème} mois pour tout le personnel du groupe
- 490€ brut, soit 400 € net pour toutes les catégories socioprofessionnelles
- La réintégration de la pause payée
- L'indexation de la prime de frais de transport
- Un départ de la grille de la convention collective de la métallurgie à 2000 €
- L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- Une revalorisation des allocations semestrielles
- Un budget spécifique pour corriger les personnes qui ont eu leur passage cadre
- Une compensation financière liée à la perte de la prime d'équipe pour les salariés travaillant en équipe normale à la demande de l'entreprise, avec l'introduction de la garantie accessoire ainsi que la prime différentielle horaire dans le salaire de base, pour éviter l'invisibilité des AGS en déduction de la garantie accessoire.

F.O.

	Non-Cadres	Cadres
AGS	2,50%	
AI	1,5% dont 0,2% au titre de l'ancienneté	4% dont 0,2% au titre de l'ancienneté
Tx de couv AI	90%	
Talon mini	60 euros	Part Variable supérieure à 100%
Prime Perf	500 / 800 / 1100 / 1300	
Tx de couv Prime Perf	85%	

Mesures complémentaires :

- Respecter les choix des managers sur le plan de promotion, 100% de l'enveloppe doit être consommée, FDE à dissocier de la CRR,
- MEP de critères pour les primes performances,
- Shareplan (possibilité d'utiliser l'intéressement et la participation) (hors budget) + PPV
- Possibilité de cumuler AGS, AI et Prime, pour l'ensemble des catégories,
- Revalorisation des allocations semestrielles,
- Une attention particulière pour veiller à l'égalité Homme –Femme,
- Revalorisation des primes (transport, etc.) et gel des garanties (accessoire, ancienneté),
- Rétroactivité des mesures au 1er janvier 2026 et application en une seule fois (avril),
- Revalorisation Abondement PERECO,
- Revalorisation du taux d'ancienneté au-delà de 18 ans,
- Attention particulière pour les jeunes cadres (F11 / F12),
- 100% de l'enveloppe doit être consommée,
- Une attention particulière pour les personnes ayant changé ou pas de statut et n'ayant pas reçu d'augmentation (AI) sur les trois dernières années,
- Déployer un outil pour garantir qu'aucun salarié ne soit sans une promotion individuelle à plus de 3 ans.

CHAPITRE 2 – MESURES UNILATERALES ARRETEES PAR LA DIRECTION AU TITRE DE L'ANNEE 2026

Article 2.1 – Mesures comprises dans le budget global de 1,9% et des 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 2026, il est alloué un budget global d'augmentation des salaires tous statuts de 1,9 % 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 2.1.1 – Mesures salariales au bénéfice des Salariés non-cadres

Augmentation générale et augmentations individuelles

Il est décidé d'allouer une augmentation générale (AG) de 1% avec un talon de 25 € brut par mois.

Par ailleurs, un budget d'augmentations individuelles de 0,9% est prévu.

Ces mesures sont effectives à compter d'avril 2026.

Prime individuelle de performance

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 80% 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 dernière est versée sur la paie d'avril 2026.

Intégration de la « garantie accessoires » dans la rémunération

La « garantie accessoires » consiste à maintenir de manière temporaire, le versement de certaines primes quand un salarié a un changement de situation professionnelle (changement de poste, d'horaire à l'initiative de l'employeur ou est déclaré inapte à son poste). Les années suivantes cette garantie est diminuée du montant des éventuelles augmentations générales de salaires.

Afin de faire bénéficier les salariés percevant une « garantie accessoires » des mesures d'augmentations générales arrêtées, il est décidé d'intégrer cette garantie accessoire sous forme de complément de rémunération à concurrence de 100 € bruts maximum.

Cette réintégration sera réalisée avant la mise en œuvre des mesures salariales 2026.

Article 2.1.2 – Mesures salariales au bénéfice des Salariés cadres

Un budget d'augmentations individuelles de 1,9% est prévu.

Cette dernière est effective à compter d'avril 2026.

Conformément à la politique définie par Renault Group en la matière, les cadres sont éligibles à une part variable.

Cette part variable est versée en deux fois, 50% sur la paie d'avril 2026 et 50% sur la paie de juillet 2026.

Article 2.2. – Mesures complémentaires au profit de tous les statuts

- **Neutralisation de l'impact de la hausse du PMSS sur les cotisations salariales de la complémentaire santé**

Le Contrat Social France propose une couverture santé universelle et de qualité pour tous les salariés de Renault Group en France.

Le PMSS ayant augmenté de 2% depuis le 1^{er} janvier 2026, cela impacte directement, à la hausse, le montant de la cotisation.

Cette augmentation devant, en application de l'accord, être impactée sur la cotisation Salarié, la Direction prévoit que l'évolution de la cotisation liée à l'augmentation du PMSS pour l'année 2026 soit neutralisée pour le salarié et impactera directement le ratio de sinistralité du régime.

Ainsi, le montant de la cotisation pour le salarié pour 2026, correspond aux cotisations mensuelles suivantes :

- Formule « isolé » : 33 €
- Formule « duo » : 78,11 €
- Formule « famille » : 122,23 €

- **Mesures additionnelles**

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. La Direction entend rendre possible l'utilisation des primes d'intéressement et de participation versées au titre de l'exercice 2025 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 tels que définis dans l'accord Contrat Social France 2025-2025 du 19 décembre 2024.

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Les mesures auxquelles s'est engagée la Direction lors de la négociation et reprises dans le présent procès-verbal de désaccord entrent en vigueur selon les modalités suivantes et pour les durées qui y sont précisées :

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE 2026 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)		
- AG - Mesures individuelles (AI, prime de performance) - Intégration de la garantie accessoires	Avril	2026
Mesures salariales au bénéfice des Salariés cadres (article 1.1.2)		
Mesures individuelles (AI, part variable)	Avril pour les AI Avril et juillet pour la part variable	2026
Mesures complémentaires au profit de tous les Salariés (article 2.2)		
- Neutralisation de l'impact de la hausse du PMSS - Plan d'actionnariat salarié	Rétroactivement au 1 ^{er} janvier 2026 Sous réserve du déploiement du plan	2026
Abondements de l'Entreprise sur les versements affectés au PERECO	1 ^{er} janvier 2026	2025 - 2027

Conformément aux dispositions légales, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé par la Direction auprès de la DRIETS via la plate-forme « TéléAccords » (<https://www.teleaccords.travail-emploi.grouv.fr>). Un exemplaire sera, en outre, déposé au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine.

Fait à Boulogne-Billancourt
Le 4 mars 2026

PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE POUR L'ANNEE 2026

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