

**Avenant de révision du 26 mai 2026 à l'accord de dialogue social
Groupe France du 11 septembre 2023**

ENTRE

**Renault s.a.s., Ampere s.a.s., Ampere Energy, Ampere Cléon (*Renault Cléon*),
ACI Villeurbanne, Ampere Electricity (*Renault Electricity*), Alpine Cars,
Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Sofrastock International, Société de
Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM², Renault Digital, Ampere Software
Technology, Alpine Racing, Qstomize, Renault Retail Group, The Remakers et
DIAC**

Représentées par Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

Représentée par M. Fabrice ROZE

ROZE FABRICE

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



Préambule :

La qualité du dialogue social au sein de Renault Group repose sur des dispositifs conventionnels organisés autour de deux niveaux complémentaires. D'une part, une animation centrale qui garantit la cohérence des pratiques sociales dans l'ensemble des entités du périmètre Groupe France, en s'appuyant sur le Socle Social Commun. D'autre part, des dispositifs locaux assurent une représentation du personnel au plus près des réalités opérationnelles.

L'accord de dialogue social Groupe France du 11 septembre 2023 fixe le cadre général de ce dialogue social. Il en définit les principes et en assure la cohérence, tant au niveau central que local. Conclu dans un contexte de transformation du Groupe et de mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la Métallurgie, il doit aujourd'hui être adapté pour tenir compte des évolutions stratégiques.

Dans ce contexte, des réunions de négociation se sont tenues les 7 et 18 mai 2026.

Le présent avenant répond à un double objectif : préserver les équilibres existants, en maintenant les moyens des organisations syndicales et le bon fonctionnement des instances, tout en adaptant le dialogue social aux transformations du Groupe, notamment dans le cadre d'Ampere 2.0. Il vise ainsi à renforcer la cohérence entre les entités relevant de la convention collective de la Métallurgie.

Les parties ont donc décidé de faire évoluer certaines dispositions de l'accord initial afin de garantir un dialogue social efficace, adapté et durable. C'est l'objet du présent avenant.

ARTICLE 1 – REVISION DE CERTAINES DISPOSITIONS DU CHAPITRE 1 « ORGANISATION ET MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES »

Modification du Titre 1 « Désignation des représentants des OSR au niveau Groupe France »

Les parties au présent accord souhaitent préciser certaines conditions de désignation du DSG et des DSGA, en lien avec la création de l'Unité Economique et Sociale dans les entités Métallurgie. En effet, cette entité regroupera une part importante des effectifs de Renault Group.

Dans ce cadre, le contenu du Titre 1 susmentionné est modifié et remplacé comme suit :

« Dans le cadre des échanges eus, il est apparu opportun d'instituer au niveau de Renault Group, en France, des Délégués Syndicaux Groupe (DSG).

Délégués Syndicaux Groupe

Chaque Organisation Syndicale Représentative (OSR) au niveau du périmètre du présent accord peut, par la voie de sa structure syndicale compétente (confédération ou fédération), nommer un Délégué Syndical Groupe (DSG).

Est considérée comme OSR, celle ayant obtenu 10% des voix valablement exprimées aux premiers tours des élections des titulaires des CSE des sociétés incluses dans le champ d'application du présent accord.

Lors de la mise en place de ce nouveau mandat, la représentativité précitée est appréciée à la date de signature du présent accord.

Par la suite, elle est calculée à la fin du cycle électoral complet incluant toutes les sociétés parties prenantes. A cette occasion, les OSR procèdent au renouvellement des mandats de DSG.

Délégués Syndicaux Groupe Adjoints

En plus du mandat précité, il est décidé de mettre en place 3 Délégués Syndicaux Groupe Adjoints (DSGA) par Organisation Syndicale remplissant les conditions évoquées au paragraphe précédent.

Les DSGA sont nommés en fonction des statuts de chaque structure syndicale (confédération ou fédération) ; dans tous les cas les DSG sont associés à ces désignations.

Conditions de désignation des DSG et DSGA

La nomination des DSG et DSGA par chaque Organisation Syndicale Représentative doit permettre d'assurer une représentation équilibrée des différentes entités du Groupe en France.

Dans ce cadre, il est convenu, autant que possible, de faire en sorte que les DSG et DSGA nommés par chaque Organisation Syndicale n'appartiennent pas à la même entreprise ou au même établissement distinct.

Aussi, chaque organisation syndicale représentative au niveau Groupe France nomme au moins deux DSG / DSGA parmi les salariés de l'Unité Economique et Sociale Métallurgie. Ces deux membres de la coordination sont également délégués syndicaux centraux de l'UES Métallurgie (cf Titre 3 du Chapitre 2).

Enfin, les Organisations Syndicales étant attachées aux principes de représentation équilibrée, il a été convenu qu'au prochain renouvellement des mandats de DSG/DSGA, il est ambitionné d'avoir une représentation Femmes/Hommes équivalente à celle existante au sein de Renault Group, en France.».

Les autres stipulations de ce titre demeurent inchangées.

Modification du Titre 2 « Missions et statut des DSG et DSGA »

Les DSG et DSGA pouvant également participer aux négociations intervenant au sein de l'UES Métallurgie, le troisième tiret du Titre 2 susmentionné, est modifié comme suit : « - Mener les négociations au niveau Groupe France -notamment celles du Socle Social Commun et de l'UES Métallurgie- et éventuellement signer les accords en découlant ».

Le cinquième tiret du présent titre, prévoyant un dispositif sur la participation des DSG / DSGA au CCSF, est supprimé.

Les autres stipulations de ce titre demeurent inchangées.

Modification du Titre 3 « Moyens »

Les parties souhaitent profiter de la modification du présent accord pour accorder des moyens supplémentaires aux DSG et aux DSGA.

Le deuxième paragraphe du point « crédit d'heures » est modifié comme suit : « Par ailleurs, les DSG/DSGA ont la gestion, pour leur Organisation Syndicale d'appartenance, d'un crédit d'heures global annuel de 1 350 heures, non reportables d'une année civile sur l'autre. Parmi ce crédit d'heures, une enveloppe de 30 heures est dédiée exclusivement aux sujets en lien avec la santé, la sécurité et les

conditions de travail. Elle est allouée aux rapporteurs des commissions de proximité ou aux membres des CSSCT, qui ont notamment la charge de rédiger les rapports pour les Comités Sociaux et Economiques. »

Le point « déplacements », est modifié comme suit : « Pour exercer leurs missions, les DSG et leurs adjoints peuvent accéder à tous les établissements de toutes les entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord en informant au préalable la direction locale de leur venue. L'interlocuteur privilégié des DSG et DSGA est le Responsable des Relations Sociales du site concerné. En parallèle, une information est également faite auprès de la Direction des Politiques Sociales de la DRH France.

Afin de pouvoir se déplacer, chaque DSG bénéficie d'un véhicule pris en charge par la Direction.

Par ailleurs, est mis à disposition de chaque OSR du périmètre un pool de trois véhicules pris en charge par la Direction. Le DSG décide de leur affectation et veille à leur utilisation dans le cadre des règles afférentes à ce type de véhicule.

Les OSR bénéficient également de l'ouverture du dispositif de Loc. III.B., ou équivalent, dont la prise en charge financière est assurée par leur soin ou celui du représentant qui se voit attribué le véhicule. »

Les autres stipulations de ce titre demeurent inchangées.

ARTICLE 2 – ADAPTATION DE LA REPRESENTATION DES SALARIES AU NIVEAU GROUPE FRANCE

Comme précisé en préambule du présent avenant, les parties ont souhaité renforcer la cohérence du dialogue social entre les entités du Groupe relevant de la Convention collective de la Métallurgie. Dans ce cadre, ces dernières ont défini des principes autour de la structure d'une Unité Economique et Sociale qui serait constituée à ce niveau. Les parties ont également défini des principes pour aménager la représentation du personnel et le droit syndical qui y est associé.

Ce projet de création d'UES entrainerait la création d'un CCSE au niveau de cette dernière. Les parties ont souhaité accorder une place importante à cette nouvelle instance centrale, y-compris au niveau Groupe France. En ce sens, elles entendent remplacer le Conseil de Coordination Social France (CCSF) par un CCSE « élargi ».

L'ensemble des références au CCSF sont donc supprimées au sein de l'accord collectif, comme suit :

- Les références au CCSF présentes au titre 1 du chapitre 3 sont remplacées par le CCSE « élargi » :
 - o « Application d'un taux unique de 2,0646% au sein de tous les CSE du périmètre. Les modalités et le calendrier sont à construire avec le CCSE « élargi », étant précisé que cette mesure devra être appliquée au plus tard à la fin du prochain cycle électoral complet. »
 - o « Par ailleurs, le CCSE « élargi » et/ou les CSE qui le souhaiteraient, peuvent pour accompagner cette évolution et mener les travaux en découlant continuer de se faire accompagner, avec prise en charge financière de leur part. »
- La référence au CCSF au titre 3 du chapitre 3 est supprimée : « Pour les mandats de secrétaire et trésorier au CCSE et CSE, de DSG, DSGA, DSC, DSCA et DS, au cas par cas, le recours à un cabinet extérieur peut également être envisagé dans la perspective d'un repositionnement interne, ou externe, au Groupe. »

- Le chapitre 2 relatif au CCSF est supprimé et remplacé par un nouveau chapitre 2 intitulé : « *Principes de structuration du dialogue social au sein des entités Métallurgie* ».
- L'ensemble des stipulations et titres du chapitre 2 sont supprimés et sont remplacés par le texte suivant :

« Dans la continuité de la démarche ayant conduit à la mise en place du Socle Social Commun, les parties au présent accord souhaitent mettre en évidence les éléments communs aux différentes entités du groupe relevant de la branche Métallurgie. Afin de garantir la cohérence du dialogue social entre ces entités, elles conviennent de la nécessité de reconnaître une Unité Économique et Sociale (UES) regroupant l'ensemble des sociétés relevant de la convention collective nationale de la Métallurgie.

Cette UES se substituera à celle précédemment mise en place au sein d'Ampere. Conformément aux dispositions applicables, une négociation dédiée doit être engagée pour formaliser la reconnaissance de cette UES. Toutefois, dans un souci de cohérence du dialogue social au niveau de Renault Group, les parties ont souhaité, sans se substituer aux négociations à venir, fixer dès à présent les principes directeurs.

Titre 1 – En matière d'établissements distincts de l'UES Métallurgie

Il est convenu, dans le cadre de la reconnaissance au 1^{er} juillet 2026 de l'UES Métallurgie, que celle-ci est composée de 18 établissements distincts, lesquels correspondent au périmètre actuel de mise en place des CSE. Toutes les sociétés du périmètre de l'UES conservent leur identité dans le cadre du découpage retenu. Les mandats électifs et syndicaux en cours sont maintenus et se poursuivent jusqu'à leur échéance normale. Au 1^{er} juillet, la liste des établissements distincts est donc la suivante :

- ACI
- Alpine Cars
- Alpine Dieppe
- Alpine Racing
- Ampere Software Technology
- Renault Cléon
- Renault Electricity – établissement de Douai
- Renault Electricity – établissement de Maubeuge
- Renault Electricity – établissement de Ruitz
- Renault s.a.s. Aftersales Supply Chain
- Renault s.a.s. établissement Ile de France
- Renault s.a.s. Flins
- Renault s.a.s. Le Mans
- Renault s.a.s. Sandouville
- Qstomize
- SOVAB
- SFKI
- The Remakers

S'agissant d'Ampere Energy cette entité est intégrée au sein de l'UES Métallurgie au 1^{er} juillet 2026 et constitue un futur établissement distinct de l'UES. Pour ce faire, la Direction s'engage à y organiser des élections professionnelles dès sa création, afin qu'elle soit dotée d'une représentation syndicale.

Dès que les résultats de ces élections sont connus, les parties conviennent que cette entité soit reconnue en tant qu'établissement distinct de l'UES Métallurgie.

À la suite des élections professionnelles au sein d'Ampere Energy, la liste des 19 établissements distincts de l'UES Métallurgie est la suivante :

- ACI
- Alpine Cars
- Alpine Dieppe
- Alpine Racing
- Ampere Energy
- Ampere Software Technology
- Renault Cléon
- Renault Electricity – établissement de Douai
- Renault Electricity – établissement de Maubeuge
- Renault Electricity – établissement de Ruitz
- Renault s.a.s. Aftersales Supply Chain
- Renault s.a.s. établissement Ile de France
- Renault s.a.s. Flins
- Renault s.a.s. Le Mans
- Renault s.a.s. Sandouville

- Qstomize
- SOVAB

- SFKI
- The Remakers

Au prochain renouvellement, il est souhaité que les élections de ces différents CSE se fassent sur une période plus rapprochée. Pour ce faire, des prorogations de mandats peuvent intervenir dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Titre 2 – En matière de représentation du personnel

Les parties souhaitent, en vue de la négociation de l'UES à venir, prévoir les principes directeurs suivants concernant la représentation du personnel :

- *Le CCSE est l'instance centrale mise en place au niveau de l'UES Métallurgie. Elle a vocation à représenter l'ensemble des salariés des entités la composant. Elle remplace donc le CCSE de Renault SAS et le CSEC de l'UES Ampere, dont elle reprend les missions telles que prévues dans l'accord de dialogue social Renault s.a.s. du 11 septembre 2023 ;*
- *Les parties s'entendent pour que chaque établissement distinct de l'UES, tels que définis au titre 1 du présent chapitre, soit représenté par au moins un membre élu au CCSE (titulaire ou suppléant). A cette fin, l'instance comporte à l'issue de la création de l'établissement distinct Ampere Energy, au plus 20 élus titulaires et 20 élus suppléants. Ce nombre est donc atteint progressivement, en fonction du nombre d'établissement distincts composant l'UES Métallurgie, comme prévu au titre 1 du présent chapitre ;*
- *Certains représentants du personnel au sein du CCSE, qui y occupent des fonctions spécifiques (notamment, le secrétaire) peuvent se voir allouer des moyens au plus équivalent à ceux qui existaient dans l'accord de dialogue social Renault s.a.s. du 11 septembre 2023 ;*
- *S'agissant du CCSE et des CSE composant les établissements distincts de l'UES, la négociation à venir doit fixer leurs modalités d'organisation, et particulièrement celles liées à la représentation de proximité, à laquelle les parties apportent une attention particulière. Les dispositifs et moyens en découlant doivent être au plus à hauteur de ceux prévus dans l'accord de dialogue social Renault s.a.s. du 11 septembre 2023.*
- *Dans le but de renforcer le dialogue social au niveau local, les parties conviennent d'abaisser le seuil de mise en place des Désignés de Proximité aux établissements avec un effectif de plus de 1 300 salariés (effectifs PAP hors salariés en dispense d'activité) ;*
- *Afin d'avoir une meilleure lisibilité du rôle de chaque instance et d'avoir une étude du dossier au niveau le plus en mesure d'en évaluer les impacts, il est important que l'accord d'UES à venir puisse définir la répartition des prérogatives d'information-consultation entre le CCSE et les CSE. Pour ce faire, les règles définies par l'accord sur le dialogue social au sein de Renault s.a.s. sont à reprendre dans leur principe ;*
- *Le Représentant Syndical au Conseil d'Administration était jusqu'à présent désigné par le CCSE Renault SAS. Il est convenu que cette désignation s'effectue désormais par le CCSE de l'UES Métallurgie.*

Titre 3 – En matière de droit syndical

Comme cela a été fait en matière de représentation du personnel, les parties souhaitent, en vue de la négociation de l'UES à venir, prévoir les principes directeurs suivants concernant le droit syndical :

- *Il est nécessaire d'avoir au niveau de l'UES Métallurgie, une représentation syndicale. Pour ce faire, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES pourra désigner 1 Délégué syndical central et 5 Délégués syndicaux centraux adjoints ;*
- *Comme mentionné au chapitre 1, les organisations syndicales représentatives au niveau groupe France et au niveau de l'UES Métallurgie désignent au moins deux DSG / DSGA parmi*

les salariés de l'UES Métallurgie. Deux de ces représentants font également partie des délégués syndicaux centraux de l'UES Métallurgie mentionnés ci-avant :

- Le DSC de l'UES Métallurgie est également DSG ou DSGA ;
- L'un des 5 DSCA de l'UES est également DSGA ;
- Afin que ceux-ci puissent exercer les missions qui leur seront dévolues, les parties s'accordent sur le fait que des moyens peuvent leur être alloués dans la limite de ceux existant dans l'accord de dialogue social Renault s.a.s. du 11 septembre 2023 ;
- Il est également nécessaire que l'accord d'UES à venir prévoie des moyens en matière de droit syndical local (notamment crédits d'heures) qui se doivent d'être au plus équivalents à ceux de l'accord de dialogue social Renault s.a.s. du 11 septembre 2023 ;
- A l'instar de la répartition de prérogatives évoquées entre le CCSE de l'UES et les CSE la constituant, différents niveaux de négociation doivent être prévus afin qu'en fonction des domaines et du périmètre, celles-ci puissent être ouvertes soit au niveau de l'UES, soit de ses établissements.

Titre 4 – CCSE « élargi »

Objet et périmètre

Les parties conviennent de l'importance de conserver une instance représentant les salariés au niveau du périmètre Groupe France, qui comprend certaines entités qui ne sont pas incluses dans le périmètre de l'UES Métallurgie.

En conséquence, il est créé un CCSE « élargi », qui intègre le CCSE de l'UES Métallurgie, ainsi que des représentants des entités couvertes par l'accord dialogue social Groupe France, mais qui ne sont pas intégrées dans l'UES Métallurgie.

Il constitue un lieu d'information, d'échanges et de partage privilégié sur les thématiques structurantes du périmètre, en complément des attributions légales des CSE et du CCSE

Composition

Le CCSE « élargi » est composé :

- Du Président du CCSE de l'UES Métallurgie, ou de ses représentants et des invités jugés nécessaires ;
- Des membres élus et désignés du CCSE de l'UES Métallurgie ;
- De deux représentants désignés par les CSE/CCSE des entités couvertes par l'accord dialogue social Groupe France, mais non-intégrées dans l'UES Métallurgie. Afin d'assurer la stabilité de membres participant à cette instance élargie, il est convenu que ces deux membres soient désignés pour la durée du mandat en cours. Cette désignation doit se faire dans les meilleurs délais suivant la reconnaissance de l'UES Métallurgie.

Missions

Le CCSE « élargi » peut être informé sur les sujets présentant un caractère structurant au niveau du périmètre Groupe France, notamment :

- Les informations stratégiques et financières. Dans ce cadre, lui sont partagés :
 - Les résultats financiers du groupe ;
 - Les informations sur l'activité et la situation financière ;
 - Les informations sur les orientations stratégiques et les évolutions majeures dans les domaines économique, commercial, financier, social et sociétal. Dans ce cadre, des temps d'échanges avec la Direction Générale, ou l'un de ses représentants, peuvent être organisés ;

- Les dossiers d'information-consultation des CCSE, ou CSE le cas échéant, sur les orientations stratégiques ;
- Les projets comportant des décisions stratégiques sur le périmètre ou ayant des conséquences structurantes pour les entreprises du périmètre ;
- Les projets susceptibles de faire l'objet d'informations-consultations au niveau des CCSE et/ou CSE concernés.

Dans ce cadre, l'instance peut être réunie en amont des procédures d'information-consultation afin de favoriser le partage d'informations, d'échanger sur le parcours social envisagé et d'assurer la bonne articulation des consultations au niveau des instances compétentes.

Le cas échéant, et dans le respect des prérogatives de chaque instance, le CCSE élargi peut décider du recours à une expertise.

Organisation des réunions

Le CCSE « élargi » se réunit à l'initiative de l'employeur, en fonction des sujets relevant de sa compétence. Il fixe l'ordre du jour et le communique aux membres dans un délai raisonnable.

Les réunions ont vocation à permettre un partage d'informations et des échanges préalables.

Le secrétaire du CCSE de l'UES Métallurgie officie en tant que secrétaire du CCSE « élargi ». Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif.

Obligations de discrétion et de confidentialité

Au regard de la sensibilité des informations partagées au sein du CCSE « élargi », ses membres sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur que ce soit par oral ou par écrit.

Cette obligation vise plus généralement toute personne qui participe à une réunion au cours de laquelle des informations ou données confidentielles et/ou sensibles pour le Groupe sont communiquées. Elles ne doivent en aucun cas être divulguées sauf, autorisation expresse du Président du Conseil. »

ARTICLE 3 – SUPPRESSION DU CHAPITRE 4 « PRINCIPES DE STRUCTURATION DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN D'AMPERE »

Le chapitre 4 susmentionné et l'ensemble de ses stipulations sont supprimés. La numérotation des chapitres suivants est modifiée pour tenir compte de cette suppression.

ARTICLE 4 – MODIFICATION DU CHAPITRE 5 « ACCOMPAGNEMENT DES PHASES TRANSITOIRES »

Suppression du Titre 1 – « Temps d'accompagnement »

Le titre 1 susmentionné n'a plus d'objet. Il est donc supprimé, ainsi que l'ensemble de ses stipulations. La numérotation des titres du chapitre est modifiée pour tenir compte de cette suppression.

Modification du Titre 2 – « Mise en place d'une commission EIF »

L'établissement EIF de Renault s.a.s. a été créé courant 2024. *Au cours de la négociation du présent avenant, certaines revendications ont porté sur les effectifs de l'établissement distinct Renault s.a.s. établissement Ile de France. Ce dernier comprend en effet un nombre important de collaborateurs. En conséquence, le Titre 2 est modifié comme suit :*

« Les parties au présent accord s'entendent pour mettre en place, au troisième trimestre 2026, une commission afin d'échanger sur le dimensionnement de l'établissement Renault s.a.s. établissement Ile-De-France. Outre les représentants de la Direction, cette commission est ouverte aux OSR Groupe France et sera composée de 3 membres par OSR, dont au minimum 1 DSG / DSGA. »

Modification du Titre 3 – « Engagement de négociation d'un éventuel CASCI »

Lors de la négociation de l'accord de dialogue social Groupe France du 11 septembre 2023, les parties prenaient l'engagement d'ouvrir la négociation sur la mise en place d'un CASCI. Cette négociation a abouti à la conclusion d'un accord en date du 18 décembre 2024, sur le périmètre d'Ampere s.a.s., d'Ampere Software Technology et Renault s.a.s. Etablissement Ile-De-France.

Compte tenu de la disparition d'Ampere s.a.s. et de la création d'Ampere Energy, le Titre 3 est renommé et modifié comme suit :

« Titre 2 – Maintien du bénéfice des ASC pour les salariés d'Ampere Energy et évolution du CASCI

Comme expliqué dans le présent accord, la société Ampere Energy est créée au moment du transfert de Salariés d'Ampere s.a.s. en son sein à une date fixée, à titre indicatif, au 1^{er} juillet 2026. Compte tenu du temps nécessaire à la réalisation des élections professionnelles, quelques mois vont s'écouler sans que cette entreprise n'ait de CSE.

La Direction ayant la volonté que tous les salariés d'Ampere Energy continuent de bénéficier de prestation d'ASC, il est convenu les principes suivants :

- Aucun changement pour les salariés d'Ampere Energy:
 - o Maintien du bénéfice des prestations ASC assurées par le CASCI
 - o Aucune démarche à effectuer
- Pour ce faire :
 - o Les CSE d'Ampere s.a.s. et de RSAS EIF concluent une convention de gestion pour assurer la continuité du bénéfice des ASC
 - o La Direction continue de verser la subvention ASC des salariés Ampere Energy concernés

Pour les salariés qui intégreront Ampere Energy à compter du 1^{er} juillet 2026, les CSE dont sont originaires ces salariés prennent les délibérations nécessaires pour assurer le maintien des ASC, et en particulier les CSE d'Ampere ST et de Renault SAS Ile-de-France.

Le CASCI comprend actuellement trois élus Ampere s.a.s.. Les parties entendent aménager l'accord CASCI afin de prendre en compte les changements induits par la disparition du CSE d'Ampere s.a.s. selon les principes suivants :

- Durant la période transitoire du 1^{er} juillet 2026 jusqu'à la mise en place du CSE d'Ampere Energy, les 3 élus Ampere s.a.s. au CASCI continuent à participer à l'instance à titre transitoire ;
- Ces membres sont maintenus à mi-temps afin d'assurer la continuité de la mission, ainsi que les opérations de dévolution du CSE d'Ampere s.a.s. via une commission de transfert.

La négociation d'un avenant sera initiée en ce sens suivant la signature du présent accord.

Suppression du Titre 4 – « Maintien d'ASC pour les Salariés transférés à Ampere s.a.s. »

Le titre 4 susmentionné n'a plus d'objet. Il est donc supprimé, ainsi que l'ensemble de ses stipulations.

Modification du Titre 5 – « Mission temporaire du CCSF »

Compte tenu de la disparition d'Ampere s.a.s. et du CCSF, de la création d'Ampere Energy et du CCSE « élargi », le Titre 5 est renommé et modifié comme suit :

« Titre 3 – Mission temporaire du CCSE de l'UES Métallurgie

Compte tenu de l'absence d'IRP au sein de la nouvelle société Ampere Energy le temps de la mise en œuvre d'élections professionnelles et dans la volonté d'une continuité du dialogue social au sein de cette nouvelle entité, il est convenu que le CCSE de l'UES, durant cette période transitoire, aura pour mission d'en assurer la représentation. »

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Titre 1 – Entrée en vigueur

Le présent avenant portant révision de l'accord de dialogue social Groupe France du 11 Septembre 2023, modifie et se substitue, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail, à l'ensemble des stipulations de l'accord qu'il révisé. Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2026, sous réserve de la reconnaissance de l'UES Métallurgie.

Afin de conserver le caractère lisible du texte, en lien avec la modification opérée par le présent avenant, le titre 1 du chapitre 6 est modifié comme suit :

« Titre 1 – Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Le présent accord collectif est entré en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2023, et à compter du 1^{er} janvier 2024 pour ce qui concerne le budget et le crédit d'heures prévus au Chapitre 1^{er}.

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques ainsi que d'accords collectifs de branche, d'entreprise et d'établissement compris dans son champ d'application en ce qu'ils les révisent dans leur intégralité. »

Titre 2 – Notification, dépôt et publicité

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

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

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par le code du travail, à la DRIETS et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Titre 3 – Commission de suivi

Les dispositions du présent avenant et de l'accord du 11 septembre 2023 font l'objet d'un suivi par une commission composée de la Direction et des membres de la coordination syndicale définie au chapitre 1 de l'accord. Elle se réunit en tant que de besoin pendant toute sa durée d'application. Le titre 2 du chapitre 6 de l'accord est modifié en ce sens.

Titre 4 – 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.

Titre 5 – Révision

Pendant sa durée d'application, le présent avenant de révision peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Titre 6 – Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables¹.

¹ A date, il convient de se reporter aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail

Fait à Boulogne Billancourt le 26 mai 2026,

**Avenant de révision du 26 mai 2026 à l'accord de dialogue social
Groupe France du 11 septembre 2023**

ENTRE

**Renault s.a.s., Ampere s.a.s., Ampere Energy, Ampere Cléon (*Renault Cléon*),
ACI Villeurbanne, Ampere Electricity (*Renault Electricity*), Alpine Cars,
Manufacture Alpine Dieppe Jean Rédélé, Sofrastock International, Société de
Véhicules Automobiles de Batilly, SODICAM², Renault Digital, Ampere Software
Technology, Alpine Racing, Qstomize, Renault Retail Group, The Remakers et
DIAC**

Représentées par Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines



ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

Représentée par M. Fabrice ROZE

ROZE FABRICE

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

