GUIDE
DES DROITS

la cgt Renault

EDITION AOÛT 2025

Chères et chers collègues,

L'application de la nouvelle convention collective a impacté les principaux droits issus de la couverture sociale Renault. La Direction a dénoncé une trentaine d'accords Renault existants et des négociations se sont tenues en 2024, pour aboutir à l'accord Nouveau « Contrat social France 2025-2027 ». Cet accord valide un certain nombre de reculs pour les salariés mais aussi des mesures qui nous semblent illégales.

C'est pourquoi, la CGT Renault a décidé d'attaquer le Nouveau « Contrat social France » sur 3 points : la double ponction de la journée de solidarité pour les salariés au forfait jours, la comptabilisation des samedis et jours fériés comme des jours « normaux » travaillés par les salariés au forfait jours et l'exclusion des syndicats non-signataires de l'accord de commissions qui donnent des informations capitales sur l'emploi et la marche de l'entreprise.

La coordination des syndicats CGT Groupe Renault a décidé de rassembler dans ce livret l'ensemble des droits issus des tous derniers accords appliqués à certaines filiales et entités du groupe, dans le cadre du socle social commun.

Il nous parait important que chacun d'entre nous puisse connaitre et utiliser ces droits, pour les défendre mais aussi pour en revendiquer de nouveaux plus favorables aux salariés.

Nous espérons que ce guide vous sera utile afin de faire valoir vos droits.

Faites-en bon usage !

La coordination des syndicats CGT Renault

SOMMAIRE

- Salaire Minimum Hiérarchisé 2025 ..... page 4

- Allocations salariés non cadres ..... page 4

- Temps de travail ..... page 5

- Télétravail ..... page 5

- Ancienneté, prime d'ancienneté et congés sup. ..... page 6

- Congés ..... page 7

- Congés spéciaux pour événement personnel ..... page 7

- Naissance, adoption et éducation enfants ..... page 8

- Départ de l'entreprise ..... page 10

- Mobilité mutuelle (groupe Malakoff Humanis)
  (Mutuelle Renault) ..... page 10

- Handicap ..... page 11

- Maladie / Accidents / Prévoyance ..... page 12

- Billet S.N.C.F. ..... page 13

- Validité des accords des entreprises groupe Renault ..... page 13

Salaire minimum hiérarchisé :

Nouvelle convention collective de la métallurgie :

Groupe emploi	Classe emploi	Salaire minimum	Majoration Forfait jour	Appointements mensuels mini (€)
A	1	21 700		1 704,37
	2	21 850*		1 716,15
B	3	22 450		1 763,27
	4	23 400		1 837,89
C	5	24 250		1 904,65
	6	25 550		2 006,75
D	7	26 400		2 073,52
	8	28 450		2 234,53
E	9	30 500		2 395,54
	10	33 700		2 646,87
F	11	34 900	45 370	
	12	36 700	47 710	
G	13	40 000	52 000	
	14	43 900	57 070	
H	15	47 000	61 100	
	16	52 000	67 600	
I	17	59 300	77 090	
	18	68 000	88 400	

Revalorisation du SMH à l'embauche :

- A2 : +5%

Taux horaire de base :

Depuis le 1er janvier 2024 le taux horaire de base intègre les anciens éléments suivants :

- Complément d'Aménagement Horaire
- Prime différentielle d'Horaire (PDH)
- Complément Mensuel d'Horaire (CMH)
- Complément de Carrière (CC)
- Unité d'Expérience Métier (UEM)

La prime d'ancienneté est sortie du taux horaire de base.
Si le nouveau taux horaire est inférieur à l'ancien, un taux garanti est appliqué pour le calcul des heures supplémentaires ou des primes faisant appel à ce taux.

Allocations salariés non cadres :

Accord de mise en œuvre d'une nouvelle structure de rémunération du 24 mai 2023.
Une somme globale est allouée à tous les salariés, y compris les intérimaires. Elle est versée en 2 fois.

- Allocation vacances : juin,
- Allocation de fin d'année : novembre.

Calcul des allocations :
Appointement mensuel du mois de versement (juin ou novembre) X 6,1% X nombre de mois travaillés dans le semestre.
Sont considérés :

- Des périodes travaillées payées, ou des périodes donnant lieu à une indemnisation de l'employeur (sauf si cette indemnisation inclut déjà le montant de l'allocation) ;
- Tout mois durant lequel le salarié a travaillé est pris en compte, quand bien même il n'aurait pas été présent le mois entier.

Autres primes :

- Prime vêtements de travail : 1,02 € / jour.
- Garantie pause : montant individualisé.
- Prime de douche heure de travail : 25% du taux horaire (15 mn).
- Indemnité conditions de travail Degré 1 : 2,94 €/jour.
- Indemnité conditions de travail Degré 2 : 5,99 €/jour.

Travailleurs en équipe (prise de travail avant 6h ou fin de travail après 20h) :

- Majoration équipe de jour : 58% du taux horaire
- Repas équipe jour : 4,45 €/jour

Heures de roulage :
Les salariés non-cadres se déplaçant sur un site distant de plus de 50km et 1h aller-retour perçoivent une indemnité pour les heures de voyage exécutées hors du temps de travail. Cette indemnité correspond au taux horaire brut.

Temps de travail :

Journées d'ajustement (RTT) :

Les salariés des sites industriels font acquisition de :

- 7 journées ouvrables dans le « compteur temps entreprise » (CTE),
- 3 journées ouvrables dans le « compteur temps individuel » (CTI).

Les salariés des sites d'ingénierie et du tertiaire font acquisition de 10 jours de CTI.

Les salariés de la logistique ASC (ex DLPA) font acquisition de :

- A1 à D7 : 5 CTE et 2 CTI
- D8 à E10 : 4 CTE et 6 CTI

Télétravail :

Applicable aux salariés dont l'activité peut être réalisée hors des locaux de l'entreprise.
Il repose sur le volontariat du salarié et requiert l'accord du hiérarchique.

Formule standard :

- 2 jours de télétravail par semaine (pouvant être pris en journée entière ou demi-journée),
- + jours variables : 35 jours / an,
- Pas plus de 3 jours de télétravail par semaine (fixes + variables) sauf 3 semaines dérogatoires de manière exceptionnelle dans l'année, sur accord du hiérarchique,
- Allocation mensuelle de 20€ pour 2 jours de télétravail hebdomadaires.

Formule occasionnelle :
Pour ceux qui ne souhaitent pas adopter la formule standard :

- Etablissements tertiaires : enveloppe de 35 jours / an
- Etablissements industriels et logistiques industriels : enveloppe de 50 jours.

Indemnités :

- Dotation d'une enveloppe de 200 € maximum pour remboursement d'achat de matériel.

Ancienneté, prime d'ancienneté et congés supplémentaire d'ancienneté :

Accord encadrant les relations individuelles de travail du 18 janvier 2024.
Accord relatif à la prime d'ancienneté des Salariés non-cadres du 24 mai 2023.

Ancienneté :

L'ancienneté entreprise est considérée pour tout contrat CDD ou CDI dans l'entreprise.
Les missions intérimaires dans la limite de 6 mois.
Les périodes de suspension de contrat de travail quelle que soit leur nature.
L'ancienneté acquise au sein d'une autre entreprise du Groupe Renault.

Calcul de la prime :

La prime d'ancienneté est attribuée aux salariés non-cadres sous contrat de l'entreprise à partir de 3 ans d'ancienneté. Elle évolue jusqu'à 18 ans d'ancienneté. La règle de calcul est la suivante :

Année d'ancienneté X valeur du point X taux correspondant à la classe d'emploi

La valeur du point est fixée à 6 €.
Le taux appliqué en fonction de la classe d'emploi est le suivant :

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux (en %)	1,26	1,39	1,52	1,69	1,91	2,13	2,26	2,52	2,87	3,3

Valorisation financière de l'ancienneté (cadres) :

Entités	Valorisation financière de l'ancienneté
Renault s.a.s Tout Ampere The Remakers	1% de revalorisation du salaire forfaitaire brut à date anniversaire des 10 ans puis 1% à 20 ans d'ancienneté
Sofrastock SOVAB	Prorogation des primes spécifiques à 20,30 et 40 ans d'ancienneté

Prime médaille du travail :

La médaille du travail est décernée pour une durée de travail sous contrat privé. La demande est à faire en ligne auprès de la préfecture de votre lieu d'habitation.

Médaille de 20 ans : 0 euros
Médaille de 30 ans : 440 euros
Médaille de 35 ans : 550 euros
Médaille de 40 ans : 660 euros

Cette prime est versée au prorata du temps sous contrat Groupe Renault.

Congés supplémentaires d'ancienneté :

Non cadres :

- 2 ans d'ancienneté : 1 jour/an
- 5 ans d'ancienneté : 3 jours/an
- 8 ans d'ancienneté : 5 jours/an

Cadres :

- 2 ans d'ancienneté : 1 jour/an
- 8 ans d'ancienneté : 2 jours/an
- 15 ans d'ancienneté : 3 jours/an
- 20 ans d'ancienneté : 4 jours/an
- 25 ans d'ancienneté : 5 jours/an

Nota Bene : Ces congés d'ancienneté sont acquis en jours ouvrés contrairement à l'ancienne définition qui était en jours ouvrables impactant les temps partiels.

Bonus ancienneté (Cadres et non cadres) :

- 33 ans d'ancienneté : 1 jour ouvré/an
- 35 ans d'ancienneté : 1 jour ouvré/an
- Ces journées sont versées dans un compteur spécifique non écrêtable, non basculées dans un autre compteur et peuvent être monétisées à tout moment

Congés :

Tout salarié fait acquisition de 10% de son temps de travail en jours de congés, soit 2,5 jours par mois pour un contrat à temps complet. Ce qui représente 5 semaines ouvrables par an.

Si le calcul de 10% du salaire annuel est plus favorable, un versement « rappel dixième » est versé sur la paie de décembre.

Ces congés sont mis à disposition par anticipation dès le 1er janvier ou le début de contrat. En cas de rupture du contrat de travail les journées non acquises mais utilisées sont déduites du solde de tout compte.

NOUVEAU
En cas d'arrêt maladie, le salarié continue d'acquérir 2 jours de congés par mois. Ceux-ci sont à prendre dans les 15 mois qui suivent la reprise du travail.

Une rétroactivité est possible jusqu'en 2009. Contactez votre syndicat CGT qui vous aidera à faire valoir vos droits.

Congés spéciaux pour événement personnel :

Accord encadrant les relations individuelles de travail
Accord Renouveau 2025

Congés accordés lors de naissance ou d'adoption :

- Naissance d'un enfant : **3 jours**
- Naissance d'un petit-enfant : **1 jour**

Congés octroyés pour le mariage ou le PACS :

- Mariage/PACS du Salarié : **5 jours**
- Mariage d'un enfant : **3 jours**
- Mariage d'un petit-enfant : **1 jour**
- Mariage frère/sœur : **1 jour**
- Mariage beau-frère/belle-sœur : **1 jour**

Nota Bene :
Le terme « enfant » s'emploie lorsqu'il existe un lien de filiation, une adoption ou la reconnaissance de l'autorité parentale du salarié par décision de justice.

Le « frère » ou la « sœur » est celui, ou celle, qui est né(e) du même père et de la même mère que le salarié, ou de l'un des deux seulement.

Le « beau-frère » ou la « belle-sœur » désigne l'époux ou l'épouse du frère ou de la sœur du salarié.

Congés accordés pour accompagner un décès :

- Décès conjoint/PACS/Concubin : **5 jours**
- Décès enfant : **12 ou 14 jours**
- Décès petit enfant : **1 jour**
- Décès parent : **3 jours**
- Décès frère/sœur : **3 jours**
- Décès beau-parent : **3 jours**
- Décès gendre/bru : **2 jours**
- Décès beau-frère/belle-sœur : **2 jours**

Congés démarches de fin de carrière :

6 jours de congés démarches de fin de carrière sont attribués au salarié, sous réserve qu'il soit encore en activité. Ils sont attribués en une seule fois au moment de l'ouverture de ce compteur.

Autres évènements :

- Congé déménagement : **1 jour**
  Sans ancienneté, avec justificatif valable à chaque déménagement (hors processus mobilité professionnelle)

- Congé octroyé pour le passage d'un titre professionnel : **1 jour**
  Valable aussi pour une certification inscrite au RNCP.

Naissance, adoption et éducation enfants :

- Code du travail
- Accord encadrant les relations individuelles de travail du 18 janvier 2024
- Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité au sein du Groupe en France

Absence pour examens prénataux :

Le salarié futur parent a le droit à 3 autorisations d'absence rémunérée pour assister à des examens de suivi médical de la grossesse aux côtés de la femme enceinte.
Le salarié conjoint, pacsé ou concubin bénéficie également de 3 autorisations d'absences rémunérées.

PMA :

Dans le cadre d'une procréation médicalement assistée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour tous les actes nécessaires.

Heure de franchise :

La salariée enceinte travaillant à la production ou en atelier bénéficie d'une heure de franchise rémunérée par jour. Ces heures peuvent être groupée sur une semaine ou sur une journée d'absence en accord avec la hiérarchie.

Adoption :

Le salarié qui engage des démarches en vue de l'adoption bénéficie de 2 jours ou 4 demi-journées d'absences rémunérées pour accomplir les démarches administratives.

Congé Maternité :

16 à 46 semaines suivant le nombre d'enfants à charge et de nouveau(x) né(s).
Une prolongation de 2 semaines du congé maternité est accordée à la salariée. Cette période est rémunérée à 100 %. Elle est attribuée également pour une adoption.

Congé adoption :

16 à 22 semaines selon le nombre d'enfants à charge et adoptés. Ce congé peut être réparti entre le père et la mère.

Allocation maternité ou adoption :

Allocation de **400 € bruts** versée à la salariée le mois de son départ en congé maternité.
En cas d'adoption, versement d'une allocation de 400 € bruts au père ou à la mère salariés du groupe.

Évolution de la rémunération :

Suite à un congé maternité ou adoption, le salarié bénéficie des mesures collectives salariales (AGS) et de mesures individuelles selon le calcul le plus favorable suivant :

- Soit la moyenne des augmentations individuelles qu'il a perçues au titre des trois derniers plans annuels d'augmentation salariale individuelle, pondérée du budget du plan d'augmentation salariale individuelle de l'année en cours et dans la limite du pot maximal de l'année concernée.
- Soit le budget du plan d'augmentation salariale individuelle de l'année en cours pour sa catégorie.

Conditions de reprise :

Suite à un congé maternité ou adoption, le salarié peut bénéficier soit d'un aménagement du temps de travail soit des conditions de télétravail pendant une durée de 2 mois.

Congé Paternité : 25 jours ou 32 jours calendaires :

4 jours sont à prendre obligatoirement à la suite du congé pour naissance (1 semaine).
Le reste du congé paternité, 21 ou 28 jours calendaires, doit débuter dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Il s'ajoute aux 3 jours d'absence autorisée accordés par l'employeur. Il peut être pris immédiatement après ces 3 jours ou séparément.

Il n'y a pas d'obligation légale à informer au préalable l'employeur par courrier recommandé. Toutefois, par souci de bonne gestion cela est conseillé. Si besoin, demandez un courrier type auprès de votre délégué (e) CGT.

L'indemnité journalière versée par la CPAM équivaut à 79% du salaire brut journalier des 3 derniers mois dans la limite du PMSS.

Chez Renault, pendant 15 jours, ou 18 jours, le salarié est indemnisé à 100 % déduction faite des indemnités journalières brutes sécurité sociale.

Congé parental d'Éducation pour le père et la mère :

Congé de 1 an, renouvelable 2 fois, à temps complet ou partiel jusqu'aux **3 ans** de l'enfant. Les aides de la CAF ne seront versées qu'à condition que le congé soit partagé entre les 2 parents.
S'adresser au service d'assistance sociale.

Congé pour soigner un enfant malade :

Si l'enfant malade est âgé de moins de 14 ans, le père ou la mère de famille bénéficie d'un congé indemnisé à 100 % de 4 jours ou 8 demi-journées maximum par année civile, quel que soit le nombre d'enfants.
3 jours supplémentaires indemnisés à 75 % peuvent être accordés en cas de pathologie grave de l'enfant.

Franchise liée à l'éducation des enfants :

Une franchise de **1 journée par an** est accordée au père ou la mère de famille, quel que soit le nombre d'enfants à charge. La franchise peut être fractionnée en heures, demi-journée ou journée avec l'accord de la hiérarchie.
Le jour de la rentrée scolaire le père et la mère peuvent s'absenter.
2h supplémentaires sont attribuées aux parents d'un enfant handicapé.
*Conditions requises : **enfant de 12 ans maximum** (21 ans si enfant handicapé). Les 2 conjoints doivent travailler.*

Départ de l'entreprise :

Accord encadrant les relations individuelles de travail du 18 janvier 2024

Indemnité Licenciement :

Application de la convention collective de la métallurgie

Salariés non-cadres :

- 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Salariés cadres :

Pour un salarié dont l'ancienneté est inferieure à 8 ans :

- 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté

Pour un salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 8 ans :

- 1/5ème de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 7 ans.
- 3/5ème de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 7 ans.

Départ volontaire à la retraite :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
≥ 2 ans et < 5 ans	2 mois
≥ 5 ans et < 10 ans	3 mois
≥ 10 ans et < 15 ans	4 mois
≥ 15 ans et < 20 ans	5 mois
≥ 20 ans et < 25 ans	6,5 mois
≥ 25 ans et < 30 ans	7 mois
≥ 30 ans et < 35 ans	8 mois
≥ 35 ans et < 40 ans	9 mois
≥ 40 ans	10 mois

Mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge légal :

Application de la convention collective de la métallurgie

Indemnité égale à l'indemnité de licenciement.

Mobilité Mutuelle (Mutelle Renault) :

Accord instituant un régime obligatoire de remboursement des frais de santé au profit des Salariés de Renault Group.

Le contrat groupe avec Mobilité Mutuelle, anciennement Mutuelle Renault, propose 3 formules dont les cotisations sont définies ci-dessous :

- Formule « Isolée » : Part salarié 33 €
- Formule « Duo » : Part salarié 78,11 €
- Formule « Famille » : Part salarié 122,23 €

Au 1er janvier 2025, la participation de l'employeur s'élève à 75,93 € quelle que soit la formule choisie.

La formule « isolée » est obligatoire sauf dérogation selon annexe 2 de l'accord.

Option facultative :

- Formule « Isolée » : Part salarié 17,39 €
- Formule « Duo » : Part salarié 32,07 €
- Formule « Famille » : Part salarié 48,30 €

Il n'y a aucune participation de l'employeur sur cette option.

Handicap :

Accord en faveur des personnes en situation de handicap au sein du Groupe en France.

Congés salarié Handicapé :

- Absence payée de 2 jours par an (+ 3 jours peuvent être accordés après examen par l'assistante sociale). Les absences peuvent être prises en 1/2 journée.
- Franchise de 5 minutes au début du travail et au déjeuner ou en fin de journée **2 fois par jour.**
- Franchise de 10 minutes supplémentaires sur avis du médecin du travail pour un handicap moteur lourd **2 fois par jour.**

Par dérogation, les accidentés du travail ou de trajet dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 10 %, ainsi que les salariés atteints d'une maladie professionnelle dûment reconnue par la Sécurité Sociale peuvent également bénéficier des avantages prévus pour le personnel handicapé, sur présentation d'une notification de rejet émanant de la MDPH.

Mesure en faveur des parents d'enfant handicapé ou de conjoint handicapé :

Une absence autorisée payée de 2 jours par an (+ 3 jours supplémentaires après examen par l'assistante sociale) leur est accordée afin d'effectuer des démarches administratives en lien avec leur handicap ou pour leur permettre d'effectuer certaines démarches ou de se rendre auprès de leur enfant placé dans un établissement spécialisé.

Une aide s'élevant à 50 % des surcoûts du handicap peut être versée. Elle est plafonnée à 765 € par enfant et par an sur présentation de justificatifs.

Séjour pour enfant handicapé :

Dans le cadre d'une structure adaptée, pendant les vacances et pour une durée minimum de 5 jours, il est accordé une aide de 510 € bruts par enfant et par an.

Une aide financière de 383 € brut est accordée pour l'emploi d'une tierce personne afin de s'occuper de l'enfant handicapé sur le lieu de vacances.

Aides financières :

- **Véhicules :** Pour les salariés justifiant d'un handicap reconnu, une remise de 50 % peut être accordée sur l'option boîte de vitesses automatique ou assimilée. Cette remise est portée à 90 % sur avis médical lorsque la nature du handicap rend indispensable la conduite avec une boîte de vitesses automatique ou assimilée.
- **Logement :** Une aide à l'adaptation du logement est accordée sur la part restant à la charge du bénéficiaire dans la limite de 3000 € par an.
- **Appareillage :** Lorsque le handicap d'un salarié nécessite l'achat d'un appareillage, les frais restant à la charge du bénéficiaire peuvent être pris en charge dans la limite de 1000 € par an.

Consulter le service d'assistance sociale.

Maladie / Accidents / Prévoyance :

Accord instituant un régime de prévoyance au profit des Salariés de Renault Group.

Arrêt de travail pour maladie ou accident :

- Pendant 180 jours à compter de son premier jour d'arrêt : Maintien de 100% du salaire de référence du salarié.
- Par suite et jusqu'à expiration des droits IJSS : 75% du salaire de référence du salarié.

Conditions : 3 mois d'ancienneté sauf pour accident de travail, congés maternité ou paternité.

Versement du complément Prévoyance :

Le montant garanti (indemnités journalières de sécurité sociale + complément maladie)

- est déterminé à partir du salaire brut moyen journalier des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, affecté des cotisations salariales du mois où intervient le versement.
- est égal au salaire net normalement perçu.

Définition :

Salaire mensuel brut de référence :

- C'est le salaire que l'on retrouve sous le vocable appointement mensuel.

Salaire mensuel reconstitué temps plein :

- C'est le salaire sur lequel est calculé l'ensemble des indemnités (indemnités journalières, prime de départ à la retraite et indemnités de licenciement).
- C'est la moyenne des salaires mensuels des 12 derniers mois.
- Les absences pour maladie sont neutralisées.
- Il est calculé avec l'ensemble des primes soumises à cotisations.
- On ajoute les accessoires liés au poste occupé en théorie, si les derniers mois la personne ne tenait plus son poste.
- Il comprend le 10ème congés (fiche de paie de décembre).
- C'est en quelque sorte le salaire de référence congés payés, sur lequel sont déterminées les activités partielles.

Couverture invalidité :

Invalidité suite à une maladie ou un accident de la vie privée :

- Invalidité de 1ère catégorie : versement d'une rente correspondant à 45% du salaire de référence et incluant l'indemnité de la sécurité sociale
- Invalidité de 2ème et 3ème catégorie : versement d'une rente correspondant à 77% du salaire de référence et incluant l'indemnité de la sécurité sociale

Invalidité suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle :

- Taux d'incapacité compris entre 33% et 66% : versement d'une rente correspondant à :

$$\frac{\text{Taux d'incapacité}}{66} \times 77\% \text{ du salaire de référence}$$

- Taux d'incapacité supérieur à 66% : versement d'une rente correspondant à 77% du salaire de référence.

Couverture décès :

En cas de décès, il est versé une somme pour les frais d'obsèques

- Décès du salarié : 4000 € +10% par enfants à charge
- Décès du conjoint sans revenus : 2000 € + 5% par enfants à charge
- Décès d'un enfant à charge : à hauteur de frais réels dans la limite de 2000 €

Capitaux décès :

- Décès suite à une maladie ou un accident de la vie : 335% du salaire de référence
- Décès suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail : 500% du salaire de référence
- Majoration par personne à charge : majoration de 50%

Rentes éducation :

- Enfant de 0 à 10 ans : rente équivalente à 10% du salaire de référence*
- Enfant de 11 à 17 ans : rente équivalente à 12% du salaire de référence*
- Enfant de 17 à 25 ans : rente équivalente à 15% du salaire de référence*
    - ♦ Doublement de la rente pour les enfants orphelins des deux parents.
    - ♦ Versement viager pour les enfants handicapés ou invalides de 2ème et 3ème catégorie

** Au minimum égal à 1 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).*

Rente pour le conjoint :
Versement d'une rente équivalente à 10% du salaire de référence pendant 12 mois.

Portabilité des droits :
Le salarié dont le contrat a été rompu bénéficie de ces garanties pendant la durée de perception des indemnités chômage.

Billet SNCF :

La SNCF propose de bénéficier une fois par an d'un tarif réduit pour l'achat de billets de train aller-retour à l'occasion d'un congé annuel. Le titulaire du billet de congé annuel bénéficie d'une réduction annuelle de **25 %** pour un voyage aller-retour d'au moins 200 kms en tout. La réduction est de **50 %** si au moins la moitié du billet est réglée avec des chèques-vacances.

Validité des accords selon les entreprises du groupe Renault :

	Renault SAS	Ampere SAS	Ampere ST	Ampere Cléon	Ampere Electricity	ACI Villeurbanne	Manufacture Alpine Dieppe	Alpine Cars	Alpine Racing	Sofrastock International	SOVAB	Qstomize	SODICAM 2	Renault Digital	RRG	DIAC / Mobilize
Accord contrat social France 2025-2027	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Accord relation individuelle au travail	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Accord structure de la rémunération	X															
Accord prime ancienneté	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X					
Accord Prévoyance	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Accord Renouveau 2025	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X		X	X		
Accord Égalité et mixité	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Accord Handicap	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Accord mutuelle	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

En tant que syndiqué(e) CGT tu peux facilement avoir accès :

- à des conseillers des salariés pour répondre à tes questions,
- à des conseillers prud'homaux,
- à des conseillers INDECOSA (association pour l'information et la défense des consommateurs salariés).

Pour plus de renseignements, n'hésite pas à contacter le syndicat.