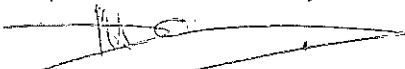


ACCORD DU 8 DECEMBRE 2010 SUR LA PROMOTION
DE L'INITIATIVE ET DE LA CREATIVITE DES SALARIES

ENTRE :

RENAULT s.a.s

représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN



Directeur des Ressources Humaines Groupé

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

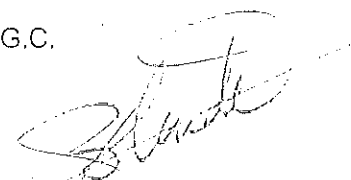
C.F.D.T.


représentée par M. Fred DIJOUX

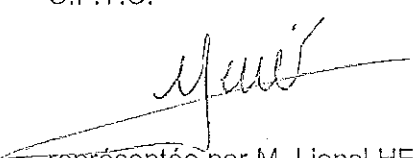
C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

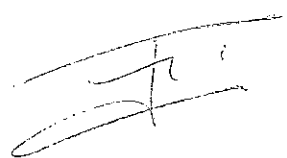
C.F.E./C.G.C.


représentée par M. Gérard BLONDEL

C.F.T.C.


représentée par M. Lionel HEIN

F.O.


représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE

- Article 1 : Champ d'application
- Article 2 : Définition des Idées Concrètes de Progrès
- Article 3 : Typologie des Idées Concrètes de Progrès

CHAPITRE 1 SYSTEME DE MANAGEMENT DE L'INNOVATION PARTICIPATIVE

- Article 4 : Rôle de la hiérarchie
- Article 5 : Appel à l'Initiative et à la Créativité
- Article 6 : Initiative & Créativité spontanée ou lancée

CHAPITRE 2 RECEVABILITE DES ICP

- Article 7 : Règles générales
- Article 8 : Recevabilité des ICP à valeur économique
- Article 9 : Recevabilité des ICP à valeur non chiffrable
- Article 10 : Recevabilité des ICP locales

CHAPITRE 3 TRAITEMENT DES ICP

- Article 11 : Traitement des ICP à valeur économique
- Article 12 : Traitement des ICP à valeur non chiffrable
- Article 13 : Traitement des ICP locales
- Article 14 Procédure de traitement des ICP
 - 14.1 Dépôt d'une ICP
 - 14.2 Réception d'une ICP
 - 14.3 Analyse d'une ICP
 - 14.4 Information de l'auteur
 - 14.5 Recours du collaborateur
- Article 15 : Protection des meilleures ICP
- Article 16 : Diffusion des ICP transférables
- Article 17 : Prescription

CHAPITRE 4 MODE DE RECONNAISSANCE

- Article 18 : Reconnaissance par la hiérarchie
- Article 19 : Reconnaissance événementielle
- Article 20 : Reconnaissance économique : les contreparties
 - 20.1 Primes ICP
 - 20.1.1 Idées concrètes de progrès à valeur économique
 - 20.1.2 Idées concrètes de progrès à valeur non chiffrable et Idées concrètes de progrès locales
 - 20.2 Primes Fonds Initiative & Créativité
 - 20.2.1 Constitution du fonds
 - 20.2.2 Répartition du fonds
- Article 21 : Modalités d'attribution des contreparties

CHAPITRE 5 MODALITES DE SUIVI ET DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

- Article 22 : Commission centrale Initiative & Créativité
- Article 23 : Commission locale Initiative & Créativité
- Article 24 : Résolution de litiges

Article 25 : Accords d'établissements

CHAPITRE 6 DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 26 : Durée de l'accord et mesures transitoires

Article 27 : Révision de l'accord

Article 28 : Adhésion

Article 29 : Dépôt de l'accord

ANNEXES

11

41

28

2

10

12

PREAMBULE

La recherche de l'excellence de chacun dans son métier et l'engagement collectif de l'ensemble du personnel permettent à Renault d'être un acteur international d'importance majeure dans son domaine.

Ancrée dans notre culture d'entreprise, la démarche d'innovation participative s'inscrit ainsi dans la volonté de Renault de faire progresser la qualité du management en :

- Créant les conditions favorables au développement de la motivation afin qu'un plus grand nombre de collaborateurs, face à des problèmes à résoudre, prenne des initiatives, invente et mette en place des solutions différentes
- Favorisant la reconnaissance de la performance en matière d'esprit d'initiative, de créativité, de responsabilisation
- Développant la convergence d'intérêts entre Renault et chaque membre du personnel dans l'esprit de l'Accord à Vivre
- Renforçant la cohésion des collaborateurs autour d'axes de progrès communs

C'est la raison pour laquelle Renault a choisi de développer dans l'ensemble de ses établissements et pour l'ensemble du personnel un système de promotion de l'Initiative et de la Créativité.

Cette démarche correspond à la volonté de l'entreprise de faire participer tous les salariés au progrès de Renault, dans le cadre du plan d'action pluriannuel.

L'émulation entre salariés suscitée par le foisonnement créatif des ICP est l'occasion de renforcer le développement personnel de chacun et de favoriser la pleine mise en action des équipes.

Par sa créativité, chaque collaborateur contribue à rendre l'entreprise plus compétitive. Pour cela, Renault s'engage à reconnaître à sa juste valeur l'effort créatif de chacun et à reconnaître équitablement l'ensemble des auteurs.

L'ambition des parties signataires est de faire participer chaque salarié à la démarche d'innovation participative, d'impliquer l'ensemble de la ligne hiérarchique et de développer au niveau de l'animation, un processus de concertation avec les organisations syndicales signataires.

Handwritten marks and signatures on the left margin, including a triangle, a squiggle, a signature, and the letters 'ML'.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de Renault SAS et tous les salariés de Renault s.a.s sont reconnus comme auteurs potentiels.

Les salariés des entreprises de travail temporaire sont associés sur la base des règles définies ci-après.

Article 2 : Définition des Idées Concrètes de Progrès (ICP)

On entend par Idée Concrète de Progrès, émise spontanément ou dans le cadre d'actions spécifiques, toute action de progrès mise en œuvre qui, au delà de l'exercice ordinaire du travail, améliore les produits, les services et les processus de travail.

Article 3 : Typologie des Idées Concrètes de Progrès

Il existe trois types d'Idées Concrètes de Progrès :

Les Idées Concrètes de Progrès à valeur économique

Elles présentent un enjeu économique précis pour l'entreprise. Au-delà de l'examen par la hiérarchie, elles doivent être soumises à l'étude d'un spécialiste métier. Il existe des indicateurs incontestables pour les mesurer. Le gain est quantifiable et clairement défini. Leur application peut dépasser le périmètre de l'unité d'appartenance de l'auteur

Les Idées Concrètes de Progrès à valeur non chiffrable

Elles présentent un gain perceptible pour l'entreprise mais qui n'est pas mesurable, en tant que tel, par un indicateur incontestable. Selon leur nature, elles peuvent être soumises à un spécialiste métier. Tout comme les ICP à valeur économique, leur application dépasse, en général, le périmètre de l'unité d'appartenance de l'auteur. Leur validation est, au final, du ressort du N+2.

Les Idées Concrètes de Progrès locales

Elles sont sans apport économique, mais présentent un réel intérêt pour l'activité du salarié et/ou de l'unité ou du service. Elles sont simples dans leur conception, rapides à mettre en œuvre, peu coûteuses eu égard au progrès escompté, robustes et fiables dans le temps. Elles sont applicables dès validation par les hiérarchiques de l'auteur.

~~A~~

B

C

D

E

F

CHAPITRE 1 SYSTEME DE MANAGEMENT DE L'INNOVATION PARTICIPATIVE

Article 4 : Rôle de la hiérarchie

Le développement de l'innovation participative est un acte managérial relevant des missions de la hiérarchie. Il s'inscrit parmi les éléments mis en avant par le plan pluriannuel.

Par son rôle moteur, la hiérarchie veille à faire progresser la pertinence et la qualité des ICP et la réduction des délais de leur mise en œuvre. Elle place les collaborateurs en position d'exprimer leur potentiel créatif, en leur faisant prendre conscience des possibilités que leur offre le dispositif ICP dans l'organisation de leur environnement de travail ou dans le fonctionnement de l'entreprise.

A cette fin, elle bénéficie :

- de l'appui du réseau des animateurs Initiative & Créativité ;
- de l'expertise des spécialistes métiers ;
- de systèmes informatiques adaptés de gestion des ICP.

Des actions d'information et de formation appropriées sont dispensées par le central et les établissements pour permettre aux animateurs, à la hiérarchie et aux spécialistes métiers d'exercer pleinement leur rôle.

Article 5 : Appel à l'Initiative et à la Créativité

Au niveau de l'établissement ou à des niveaux inférieurs, les plans d'actions, déclinés à partir des engagements du plan pluriannuel, des standards métiers (type SPR, SCR, SCORE), ou des politiques transverses (sécurité, conditions de travail, environnement) constituent le cadre naturel directement ouvert aux idées concrètes de progrès du personnel.

Dans chaque unité ou service, les hiérarchiques peuvent explicitement faire appel aux idées concrètes de progrès du personnel dans un délai déterminé pour trouver des solutions rapides et concrètes à des problèmes qui ne pourraient pas être résolus rapidement sans une mobilisation particulière des capacités d'initiative et de créativité de chacun.

Il est rappelé que si la hiérarchie doit favoriser l'implication du plus grand nombre de collaborateurs dans le cadre de l'innovation participative, le dépôt d'ICP ne saurait toutefois relever que d'une démarche volontaire du salarié.

Par ailleurs, des Challenges faisant appel aux idées du personnel sont lancés, sur la base d'un règlement validé par le responsable désigné par l'accord d'établissement, au moins une fois par an, sur les axes de progrès prioritaires au niveau de l'ensemble de l'établissement, ou à des niveaux inférieurs.

Article 6 : Initiative & Créativité de groupe spontanée ou lancée

Les ICP peuvent résulter soit :

- d'une initiative prise spontanément par un collaborateur ou un groupe d'entre eux. Dans ce cas, le nombre d'auteurs ne peut être supérieur à 4, dont l'auteur principal, lorsqu'il s'agit d'une ICP locale, à 6 lorsqu'il s'agit d'une ICP à valeur. La contribution active des coauteurs à la mise en œuvre de l'ICP aura été reconnue par leurs hiérarchies respectives.
- du travail d'un groupe de progrès lancé par la hiérarchie. Dans ce cas, les ICP ne peuvent être qu'à valeur économique ou à valeur non chiffrable. La qualité d'auteur ne sera reconnue qu'aux collaborateurs missionnés. Compte-tenu de l'importance des objectifs poursuivis par les groupes lancés par la hiérarchie, le nombre d'auteurs faisant partie de groupes missionnés n'est pas limité.

CHAPITRE 2 RECEVABILITE DES ICP

Article 7 : Règles générales

Pour être recevables, les ICP doivent correspondre à un niveau significatif d'Initiative & de Créativité de l'auteur, au-delà de l'exercice ordinaire du travail. Dans le cadre d'un groupe de progrès lancé par la hiérarchie, seules les ICP dépassant les objectifs préalablement fixés au groupe missionné seront recevables.

Pour être recevables, les ICP ne doivent pas être frappées d'antériorité. Le critère d'antériorité sera avéré soit si l'ICP a déjà été mise en œuvre, soit si sa mise en œuvre est prévue par les services compétents et en attente d'application.

La recevabilité des ICP relatives aux produits pendant leur phase de démarrage, de fin de vie, ou de commercialisation et la recevabilité des ICP concernant les nouvelles installations, font l'objet, sur la base des règles propres aux métiers, de dispositions spécifiques définies par l'accord d'établissement.

Ne sont pas prises en compte comme ICP les propositions relatives aux salaires, avantages divers, aux statuts du personnel ou toute proposition pouvant entraîner une dégradation de la qualité ou de la sécurité.

Article 8 : Recevabilité des ICP à valeur économique

Les ICP à valeur économique supposent un examen de la hiérarchie mais doivent également être soumises à l'étude d'un spécialiste métier.

Pour être recevables, ces ICP doivent être reconnues formellement comme apportant une valeur ajoutée pour l'entreprise. On entend par valeur ajoutée l'identification, d'une opportunité objective de progrès nouveau ou d'une solution concrète permettant de résoudre un problème jusque là resté en suspens ou de progresser rapidement dans la voie de sa résolution.

Dans chaque établissement, il appartient aux animateurs Initiative & Créativité, de constater la recevabilité des ICP à valeur économique en tenant compte des avis rendus par la hiérarchie locale et par les services compétents qui se prononcent sur leur valeur ajoutée et sur leur gain.

Article 9 : Recevabilité des ICP à valeur non chiffrable

Comme les ICP à valeur économique, les ICP à valeur non chiffrable supposent un examen de la hiérarchie mais peuvent également être soumises à l'étude d'un spécialiste métier.

Pour être recevables, ces ICP doivent également être reconnues comme apportant une valeur ajoutée pour l'entreprise. Il appartient au N+2 de valider la recevabilité de ces ICP.

Article 10 : Recevabilité des ICP locales

Il appartient à la hiérarchie de l'auteur d'apprécier la recevabilité des ICP locales au regard de leur définition : intérêt pour le salarié ou son unité ; simplicité dans sa conception ; vitesse dans sa mise en œuvre ; ratio coût/progrès escompté ; robustesse et fiabilité dans le temps.

CHAPITRE 3 TRAITEMENT DES ICP

Le traitement des ICP fait partie intégrante de l'activité des services compétents pour y répondre. L'accord d'établissement fixe les conditions pratiques de fonctionnement et d'animation du système, les moyens permettant le traitement de ces idées et l'information des auteurs dans l'établissement.

Article 11 : Traitement des ICP à valeur économique

Leur traitement comporte :

- un enregistrement précis identifiant l'ICP proposée ;

- une information des auteurs sur la suite donnée à leur ICP. Elle sera communiquée par écrit dans un délai de 3 mois suivant la date de l'enregistrement ;
- une analyse rapide des solutions proposées ;
- une mise en œuvre dans les meilleurs délais des solutions retenues.

Article 12 : Traitement des ICP à valeur non chiffrable

Leur traitement comporte un enregistrement précis identifiant l'ICP, une analyse rapide des solutions proposées et une mise en œuvre dans les meilleurs délais des solutions retenues.

Article 13 : Traitement des ICP locales

Elles sont traitées et mises en œuvre dans le cadre des modalités de gestion des ICP. Elles ne font l'objet d'un enregistrement explicite que lorsque l'idée a été appliquée.

Article 14 : Procédures de traitement des ICP

La procédure de reconnaissance d'une ICP fait intervenir divers acteurs : l'auteur et ses éventuels coauteurs, sa hiérarchie (N+1 et N+2), l'animateur Initiative et Progrès de l'établissement, les animateurs sectoriels, le coordinateur de direction, les spécialistes métiers et contrôleurs de gestion.

14.1 Dépôt d'une ICP

L'ICP est déposée via le portail ICP online ou, à défaut, par l'intermédiaire d'un formulaire papier disponible auprès des services déclarés compétents au niveau local. Elle peut également être proposée à l'occasion d'un événement organisé au niveau local.

L'auteur doit exposer le bénéfice apporté par son idée par rapport à la situation initiale.

14.2 Réception d'une ICP

Il appartient à la hiérarchie de l'auteur d'apprécier la recevabilité de l'ICP à la lumière des critères exposés au Chapitre 2 du présent accord.

14.3 Analyse d'une ICP à valeur

14.3.1 Mission du spécialiste métier

L'analyse de l'idée concrète de progrès relève de la compétence du spécialiste métier.

Une ICP à valeur économique ou à valeur non chiffrable est jugée applicable lorsque, après avoir procédé à une analyse technique ou à un chiffrage approfondi, le spécialiste métier juge qu'elle remplit les conditions de recevabilité posées par le Chapitre 2 du présent accord.

Le spécialiste métier informe la personne désignée par l'accord d'établissement.

14.3.2 ICP à application différée

Lorsque le spécialiste métier considère que l'ICP n'est pas immédiatement applicable, il en informe l'animateur et définit une date d'application prévisionnelle pour cette dernière.

14.4 Information de l'auteur

L'animateur informe l'auteur des suites données à son ICP (validation ; rejet ; applicabilité différée).

Dès lors que l'ICP est effectivement appliquée, le spécialiste métier en informe l'animateur qui enclenche la procédure de reconnaissance telle que définie au Chapitre 4 du présent accord.

14.5 Recours du collaborateur

En cas de refus d'une ICP, le collaborateur dispose de la faculté de s'adresser à son hiérarchique direct qui lui fournira des explications circonstanciées.

Article 15 : Protection des meilleures ICP

Les ICP les plus innovantes font l'objet de mesures de protection relatives à la propriété intellectuelle selon les modalités en vigueur dans l'entreprise. Cette démarche peut mener au dépôt de brevet.

Article 16 : Diffusion des ICP transférables

Les établissements identifient les meilleures ICP transférables dans d'autres établissements ou filiales de l'entreprise, en vue de leur essaimage.

Le niveau central favorise l'essaimage de ces ICP partout où leur application correspond à un progrès pour Renault.

Article 17 : Prescription

Toutes les parties s'engagent à traiter les ICP dans les meilleurs délais.

Une ICP nécessitant un traitement hors du périmètre de l'unité reste attribuée à son auteur pendant une période maximale de 2 ans. Un mois avant le terme de cette période, s'il n'a reçu aucune réponse, l'auteur est informé, par l'animateur Initiative & Créativité, de la date à laquelle la prescription prendra effet.

Au terme de cette période de deux ans, l'auteur peut déposer à nouveau son ICP en y apportant, de nouveaux éléments.

CHAPITRE 4 MODE DE RECONNAISSANCE

Article 18 : Reconnaissance par la hiérarchie

Cette reconnaissance s'exerce dans un premier temps à travers l'écoute attentive, le soutien accordé pour permettre l'avancement et la mise en œuvre des ICP.

Pour celles qui ont permis à l'entreprise de progresser de manière remarquable, elle se prolonge dans leur valorisation et dans celle de leurs auteurs, au niveau local, au niveau de l'établissement, et au niveau de l'entreprise.

Article 19 : Reconnaissance événementielle

La mise en œuvre d'une ICP constitue un acte professionnel en ce qu'elle conduit à faire progresser son secteur et son établissement. Aussi, afin de mettre en valeur l'apport des idées du personnel au progrès, le comité de direction de chaque établissement ou de chaque direction métier, procède à une sélection périodique dans ses différents secteurs, des ICP les plus remarquables eu égard à ses axes prioritaires de progrès.

Au niveau central, il est établi une analyse, une sélection et une valorisation des meilleures ICP par thème ou par grands métiers.

Chaque année, des prix sont décernés aux auteurs des meilleures ICP.

Article 20 : Reconnaissance économique : les contreparties

Elle prend deux formes : les primes ICP et la prime Fonds Initiative & Créativité.

Cette reconnaissance ne s'applique pas aux cadres dont le niveau de classification est supérieur à III B.

En cas d'ICP mise en œuvre par plusieurs auteurs, la prime est divisée en autant de fractions qu'il y a d'auteurs.

Dans le cas spécifique des Challenges prévus à l'article 5 du présent accord, les contreparties pourront prendre la forme d'avantages en nature qui seront soumis à cotisations sociales en tant que tels.

20. 1 Primes ICP

Les primes ICP sont évaluées, d'une part, en fonction de la nature et de la consistance de l'ICP et, d'autre part, au vu des spécificités liées au statut de son auteur.

20.1.1 Idées Concrètes de Progrès à valeur économique

Elles font l'objet d'une prime calculée en fonction de leur apport économique. Cette prime est calculée selon les modalités définies ci-après

Le montant de la prime accordée est fixé par un barème unique de calcul, annexé au présent accord, suivant les tranches d'économies réalisées (de moins de 2 500 euros à plus de 1 500 000 euros). Un coefficient appelé « lien à la fonction » est ensuite appliqué. Il est basé sur le lien entre le champ professionnel habituel du salarié et l'ICP

Les modalités de calcul de cette prime sont précisées en annexe du présent accord.

20.1.2 Idées Concrètes de Progrès à valeur non chiffrable et Idées Concrètes de Progrès locales

La valeur maximale de la prime ICP est déterminée sur la base d'une évaluation qualitative, à partir d'un barème défini en annexes du présent accord (région parisienne et sites industriels).

Il prend notamment en compte la nature et l'importance du problème résolu, la créativité de l'auteur, le caractère innovant des solutions proposées et l'impact des améliorations.

20.2 Prime Fonds Initiative & Créativité

20.2.1 Constitution du fonds

Le Fonds Initiative & Créativité brut annuel est calculé pour chaque établissement sur la base d'une année d'économies, réalisées grâce aux ICP à valeur économique.

Ces économies sont calculées à compter du mois de l'application effective de l'ICP en tenant compte d'un barème de calcul, annexé au présent accord, et d'un plafond déterminé en multipliant par 18,50 euros les effectifs de l'établissement au 1er janvier de l'année de référence.

Les économies liées aux ICP à valeur économique issues du travail d'un groupe de progrès lancé par la hiérarchie ne sont prises en compte que pour la partie dépassant significativement les objectifs assignés.

Du Fonds Initiative & Créativité brut annuel sont déduits les frais d'animation, de fonctionnement et de mise en œuvre, ainsi que les primes ICP versées aux auteurs et les charges sociales afférentes.

Le solde constitue le Fonds Initiative & Créativité à répartir, charges sociales incluses.

20.2.2 Répartition du fonds

La distribution de ce fonds concerne l'ensemble des auteurs inscrits aux effectifs de l'entreprise et demeurant inscrit le dernier jour ouvrable de l'année de référence.

Le fonds est divisé en parts, chaque part correspondant à un auteur d'ICP validée et appliquée durant l'année de référence.

Chaque auteur se voit attribuer une part du Fonds Initiative & Créativité par ICP validée et appliquée au cours de l'année de référence. Ces parts ne peuvent être supérieures à 7 pour chaque salarié concerné.

La répartition des parts est différenciée selon le niveau de participation de chacun en tant qu'auteur. En cas d'ICP mise en œuvre par plusieurs auteurs, la part est divisée en autant de fractions qu'il y a d'auteurs.

L'accord d'établissement détermine les modalités de versement de la prime issue du Fonds Initiative & Créativité.

Article 21 : Modalités d'attribution des contreparties

Les contreparties accordées aux auteurs sont capitalisables sur l'année en cours. A leur demande, les auteurs peuvent avoir connaissance du montant de leur capitalisation

Ces contreparties capitalisées peuvent être débloquées à tout moment pour paiement, sur demande du salarié à sa hiérarchie, pour tout ou partie des contreparties et pour un montant minimum de 50 euros. Elles peuvent également être débloquées et payées au moins une fois par an, au terme de l'année. Dans tous les cas, un solde sera réalisé et versé en cas de mobilité hors de l'établissement.

CHAPITRE 5 MODALITES DE SUIVI ET DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

Article 22 : Commission centrale Initiative & Créativité

Instituée au niveau de l'entreprise, elle est composée des organisations syndicales signataires du présent accord à raison de deux représentants par organisation syndicale et de représentants de la Direction.

Elle se réunit au minimum une fois par an, au plus tard à la fin du mois de mars, sur décision de la Direction. A cette occasion, celle-ci présente un bilan de la période écoulée, ainsi que les axes de développement du système.

Les organisations signataires peuvent présenter toutes observations, notamment quant à la diversité des pratiques entre établissements, et toutes propositions tendant à favoriser l'animation du dispositif ou en améliorer le fonctionnement.

Article 23 : Commission locale Initiative & Créativité

Dans chaque établissement, une commission composée de membres de la Direction et de représentants des organisations syndicales signataires de l'accord local est mise en place.

Elle se réunit selon une périodicité définie par l'accord d'établissement et au minimum une fois par an, au plus tard un mois avant la réunion de la commission centrale.

Dans le cadre des modalités d'application de l'accord d'établissement, elle suit, notamment :

- le déploiement du dispositif à partir des données fournies par le tableau de bord de l'établissement,
- les idées les plus significatives de l'établissement (qualité, coût, délais, sécurité, conditions de travail, environnement).

Les membres de la commission Initiative & Créativité peuvent avoir accès, à leur demande, aux ICP mises en œuvre, sous réserve du respect de l'anonymat lorsqu'il est expressément demandé par l'auteur.

La Commission Initiative & Créativité est réunie lorsqu'une modification des modalités de traitement est envisagée, en vue d'une meilleure application du dispositif au sein de l'établissement. En cas d'expérimentation, les résultats sont présentés lors de la réunion de la commission suivant la fin de la période.

Lorsqu'une ICP vise à améliorer les conditions de travail, la sécurité et la qualité de l'environnement, les CHSCT concernés seront informés ou consultés conformément à la loi.

Article 24 : Résolution de litiges

Tout est mis en œuvre pour que les ICP soient correctement analysées et que les réponses fournies par l'entreprise soient bien comprises et acceptées des auteurs.

Dans l'éventualité d'un litige, relatif à la prise en compte ou à la reconnaissance d'une ICP, l'auteur s'adresse, en premier lieu, à son hiérarchique N+2, afin d'obtenir les éléments d'analyse qui ont conduit à la décision. En outre, les organisations signataires qui ont connaissance d'un litige peuvent adresser une requête auprès du responsable désigné par l'accord d'établissement.

FW
H2 22 10

Article 25 : Accords d'établissement

Chaque établissement engagera des négociations en vue de l'élaboration d'un accord local relatif aux dispositions le concernant.

En référence aux articles du présent accord, les accords d'établissement s'attachent, notamment à :

- désigner une personne qui aura pour fonction de valider le règlement servant de cadre aux challenges (article 5) ;
- définir les règles de recevabilité des ICP concernant des produits pendant leur phase de démarrage, de fin de vie, ou de commercialisation et la recevabilité des ICP concernant les nouvelles installations, (article 7) ;
- préciser les conditions de fonctionnement et d'animation du système, les moyens permettant le traitement de ces idées et l'information des auteurs (chapitre 3) ;
- déterminer les modalités de versement de la prime issue du Fonds Initiative & Créativité (article 20.2.2) ;
- arrêter les modalités selon lesquelles les contreparties capitalisées peuvent être débloquées et payées au moins une fois par an au terme de l'année (article 21) ;
- déterminer la périodicité selon laquelle la Commission locale Initiatives & Créativité se réunit (article 23) ;
- désigner un responsable chargé de recevoir et de traiter les requêtes (article 24).

CHAPITRE 6 DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 26 : Durée de l'accord et mesures transitoires

Le présent accord se substitue aux accords et usages existants. Il est conclu pour une durée de 3 ans, du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2013.

Afin d'harmoniser les dates d'effet, les dispositions, prises en application du présent accord et des accords d'établissement qui auront été conclus, entreront en vigueur rétroactivement le 1er mars 2011, à l'exception de l'article 21 dès lors qu'un accord local aura été conclu pour le mettre en œuvre avant le 1^{er} mars 2011.

Dans le trimestre précédant l'échéance du présent accord, les parties signataires se rencontreront afin de déterminer les modalités de sa reconduction.

Article 27 : Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Article 28 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail. Cette adhésion doit être sans réserves et concerner la totalité de l'accord.

Article 29 : Dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts-de-Seine, à l'initiative de la Direction.

FD
1/2
2/2

ANNEXES

Recevabilité des ICP

Pour être recevables, les ICP doivent correspondre à un niveau d'Initiative & de Créativité de l'auteur, au-delà de l'exercice ordinaire du travail ».

Par ailleurs, la notion de champ professionnel ne s'applique qu'aux ICP à valeur économique.

Le développement de l'innovation participative est un acte managérial, relevant des missions de la hiérarchie. Il revient donc à chaque manager d'avoir un positionnement clair quant à la recevabilité d'une ICP, notamment à valeur économique.

Pour apprécier la notion de « champ professionnel », il conviendra de se reporter en priorité :

- à la définition de mission du service ou de la direction ;
- à la définition de fonction de l'auteur ;
- aux objectifs assignés à l'auteur dans le cadre de l'entretien annuel ;
- aux groupes lancés par la hiérarchie auquel l'auteur peut participer.

Enfin, on s'intéressera aussi au parcours professionnel de l'auteur et aux compétences acquises à ce titre. Ainsi, si l'auteur émet une ICP dans un domaine dans lequel ses qualités techniques sont reconnues, il faut considérer que l'ICP entre dans le champ professionnel.

~~Ma~~
32
FD
H2

Rôle et mission des acteurs

• *L'auteur :*

- imagine des solutions aux problèmes qu'il identifie ;
- les propose à son hiérarchique pour avis avant de les mettre en œuvre ;
- éventuellement, recherche des personnes (coauteurs et / ou spécialiste métier) qui peuvent l'aider dans la mise en œuvre si cela sort de leur champ professionnel; par exemple ;
- met en œuvre ses solutions et les fait valider une fois appliquées par son hiérarchique ;
- doit exprimer son idée avec précision et illustration, si besoin avec l'aide de sa hiérarchie.

• *L'animateur d'Établissement ou de la Direction :*

- assure le bon fonctionnement global du système de l'Établissement ou de la Direction ;
- analyse les dysfonctionnements et examine les opportunités de progrès. Il veille au respect des principes du système ;
- anime le réseau des animateurs sectoriels et assiste les membres du comité de direction dans la mise en œuvre des idées concrètes de progrès dans le secteur ;
- assiste le système de reconnaissance de l'Établissement pour l'activité ICP par la sélection : des meilleurs auteurs ; des meilleurs animateurs ; des meilleures ICP.

Ses missions :

- aide la hiérarchie à animer les idées concrètes de progrès locales ;
- suit et contrôle les idées concrètes de progrès à valeur économique ;
- veille au respect des règles et prévient les écarts (alerte en cas d'anomalies) ;
- valorise les idées, développe la reconnaissance professionnelle ;
- assure la promotion des méthodes de créativité et de traitement des problèmes.

Il appartient à chaque Direction à travers le comité de direction :

- de convenir de la meilleure manière de s'inscrire dans la démarche en nommant un coordinateur de direction et de lui donner les moyens de mener à bien sa mission ;
- de définir les objectifs, les modalités de mise en œuvre et de lancement de la démarche, ainsi que le mode de suivi et d'animation dans le cadre des règles au sein de l'établissement.

• *L'animateur local :*

- gère les ICP de son secteur dans les outils de gestion dédiés ;
- anime la démarche dans son secteur avec l'aide des managers ;
- anime le comité local qui valide la recevabilité des ICP ;
- en cas de litige, fait remonter au comité ICP de direction.

• *La hiérarchie :*

- impulse la démarche dans son secteur ;
- écoute les auteurs de son équipe et les soutient quand l'ICP lui semble applicable et intéressante.
- refuse les ICP qui ne sont pas valables (cf. « Recevabilité des ICP»), motive sa décision et explique sa décision à l'intéressé ;
- vérifie la pertinence et l'application de l'idée et valide dans les meilleurs délais ;
- transmet à l'animateur de direction les ICP à valeur économique pour expertise (en donnant le nom du spécialiste métier recommandé le cas échéant).

Le développement de l'innovation participative est un acte managérial relevant des missions de la hiérarchie. Elle veille à faire progresser la pertinence et la qualité des ICP et la réduction des délais et leur mise en œuvre.

A cette fin, elle bénéficie :

- De l'appui du réseau des animateurs Initiative et Créativité ;
- De l'expertise des spécialistes métiers ;
- De systèmes informatiques adaptés de gestion des ICP.

Des actions d'information et de formation appropriées sont dispensées par le central et les Établissements pour permettre aux animateurs, à la hiérarchie et aux spécialistes métiers d'exercer pleinement leur rôle.» La démarche est un outil offert au manager pour animer son équipe et faire émerger les meilleures idées et/ou pratiques. Le bon fonctionnement et la « légitimité » de la démarche sont conditionnés par l'action de la hiérarchie.

◦ *Le spécialiste métier :*

- analyse les ICP à valeur économique qui lui sont envoyées, jugeant de leur applicabilité ou non et de leur intérêt économique ;
- valide ou invalide rapidement les ICP en motivant sa décision.

◦ *Le contrôleur de gestion :*

- calcule l'économie brute réalisée pour l'établissement concerné (à savoir, celui où l'ICP est appliquée) la première année ainsi que les frais d'application ;
- valide rapidement le dossier économique.

~~11~~
3
1.0
12
34

Prime ICP à valeur économique
(avant application du coefficient / Lien à la fonction)

TRANCHES D'ECONOMIES BRUTES (EN EUROS)	BAREME PAR TRANCHES D'ECONOMIES BRUTES	PRIME MAXIMALE PAR PALIER ATTEINT (EN EUROS)
Jusqu'à 2500	25%	625
Plus de 2500 à 10000 inclus	20%	2125
Plus de 10 000 à 20000 inclus	10%	3125
Plus de 20 000 à 50000 inclus	3%	4025
Plus de 50 000 à 100 000 inclus	2%	5025
Plus de 100 000 à 200 000 inclus	2%	7025
Plus de 200 000 à 500 000 inclus	0,23%	7715
Plus de 500 000 à 1 000 000 inclus	0,46%	10015
Plus de 1 000 000 à 1 500 000 inclus	0,5%	12515
Au-delà de 1 500 000	0,83%	

Coefficient appliqué la prime pour ICP à valeur économique
Lien à la fonction

COEFFICIENT	HORS CHAMP PROFESSIONNEL	DANS CHAMP PROFESSIONNEL
< OU = 220	100%	100%
> 220 à 400	100%	60%
Cadres 1 et 2	100%	40%
Cadres hors III C	100%	30%

Grille de cotation ICP locales et à valeur non chiffrable Industrie

Objectif de la récompense : valorisation de l'idée. En cas d'ICP mise en œuvre par plusieurs auteurs, la récompense est divisée en autant de fractions qu'il y a d'auteurs.
Récompense maxi : pour les ICP locales : 30 points ; pour les ICP à valeur non chiffrable : 1000 points
Le NH1 valorise toutes les ICP locales jusqu'à concurrence de 30 points. Le Chef d'Atelier ou NH2 valorise les ICP à valeur non chiffrable de 31 à 100 points.

Critères de RESULTAT	Valeur en points :						Pts. cumulés
	Niveau 0	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	
	0	5	10	30	50	150	200
Qualité (du produit ou du service)	Pas d'impact	Élimination d'un défaut ou réduction de la fréquence avec impact mineur	Élimination d'un défaut ou réduction de la fréquence avec impact mineur IET	Élimination complète d'un défaut ou réduction de la fréquence (mesurable par indicateur TIC, RIU, qualité de service)	Élimination complète d'un défaut avec impact client inconnu (mesurable par indicateur)	Élimination complète d'un défaut avec impact visible ou risque d'impact mesurable par indicateur	Élimination complète d'un défaut avec impact client final (mesurable par indicateur)
Réduction des coûts (non chiffrables ou difficilement chiffrables)	Pas d'impact économique	Enjeu économique annuel estimé inférieur à 100 €	Enjeu économique annuel estimé inférieur à 500 €	Enjeu économique annuel estimé inférieur à 2000 €	Enjeu économique annuel estimé inférieur à 1500 €	Enjeu économique annuel estimé inférieur à 2000 €	Enjeu économique annuel estimé inférieur à 2500 €
Délais (gain de temps ; temps d'attente, pannes, préventif, changement totale, changement outils...)	Pas d'amélioration	Amélioration légère	Amélioration notable	Impact moyen	Impact important	Impact très important	Impact exceptionnel
RII, Environnement (Sécurité, Conditions de travail, Ergonomie, Environnement (écologie))	Pas d'amélioration	Amélioration légère du poste (bruit, éclairage, odeur, température et)	Amélioration notable du poste	Limitation d'un risque mineur (ex sécurité : passage intrinsèque évité)	Suppression d'un risque mineur (RI avéré)	Limitation d'un risque grave (F1)	Suppression d'un risque grave (F2)
Initiative (Implication des auteurs, efforts personnels)	Aucune (simple émission d'une idée)	Petits efforts pour résoudre un problème	Efforts assez importants pour résoudre un problème	Efforts assez importants pour résoudre un problème et pour résoudre de façon autonome l'idée	Efforts importants pour résoudre un problème difficile et pour réaliser de façon autonome l'idée	Efforts importants pour résoudre un problème difficile et vaincre les difficultés de réalisation	Efforts très importants pour résoudre un problème difficile et vaincre les difficultés de réalisation
Creativité (Originalité de l'idée)	Reprise d'une idée déjà appliquée	Amélioration faible d'une idée existante	Amélioration forte d'une idée existante	Nouvelle idée entraînant une amélioration faible de l'existant	Nouvelle idée entraînant une forte amélioration de l'existant	Nouvelle idée particulièrement originale avec effets importants sur OC/ROI	Grande innovation avec effets très importants sur OC/ROI
Efficacité de l'idée/Robustesse (Traitement de l'effet ou de la cause)	Aucune (simple émission d'une idée)	Une (ou plusieurs) des conséquences du problème sont traitées, mais pas la cause racine.	Plusieurs des conséquences du problème sont traitées, mais pas la cause racine.	Une des causes du problème est traitée, mais il en reste d'autres.	2 causes du problème sont traitées mais il en reste d'autres (existence d'un 5 pour 100).	Les causes traitées montrent un risque de défaillance que le problème se reproduise pour 1000.	Élimination des causes racines. Le problème ne peut plus se reproduire. La pertinence de la solution est démontrée. Les standards sont à jour.
Transversalisation (Champ d'application IET, Atelier, Dpt, Usine, Groupe)	Aucune (simple émission d'une idée)	Idee appliquée par l'auteur dans son périmètre de responsabilité II (ex IET pour opérateur, atelier pour technicien...)	Idee appliquée par l'auteur dans plusieurs IET dans son périmètre de responsabilité II	Idee appliquée par l'auteur dans le périmètre de responsabilité I (ex atelier pour opérateur, département pour technicien)	Idee appliquée par l'auteur dans le périmètre de responsabilité II-2	Idee appliquée par l'auteur dans le périmètre de responsabilité II-3	Idee appliquée par l'auteur dans le périmètre de responsabilité II-4

ICP valorisée le :	Hom. signature du CUET (ICP locales de 15 à 30 points) :	Hom. signature du CA (ICP à valeur de 31 à 100 points) :	Hom. signature du président de comité (ICP à valeur de 101 à 1000 points) :	Nombre de points total : (1000 points maximum) :
--------------------	--	--	---	--

Grille de cotation ICP locales et à valeur non chiffrable
Région parisienne

Cotation case/colonne	Niveau 1		Niveau 2		TOTAL
	5	à 30	31	à 180	
	1	5	10	20	
Créativité / Originalité	Faible	Adaptation	Inattendue	Innovante	
Champ d'application (/activité de l'..)	Auteur	UET	Sce/Direct°	Ets / RP	
Implication de l'auteur	Faible	Modérée	Importante	Exceptionnelle	
Bénéfice de l'ICP	Faible	Modéré	Eprouvé	Avéré	
Robustesce	Hors standard	Conforme aux standards	Améliore les standards de l'Entreprise	Crée un nouveau standard	
Réduction des coûts	Pas d'enjeu économique		inférieur à 500 €		

Inférieur à 5 points = Niveau 0

1 point = 1 euro


Fait à Boulogne-Billancourt

ACCORD DU 8 DECEMBRE 2010 SUR LA PROMOTION
DE L'INITIATIVE ET DE LA CREATIVITE DES SALARIES

ENTRE :

RENAULT s.a.s

représentée par Mme Marje-Françoise DAMESIN


Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

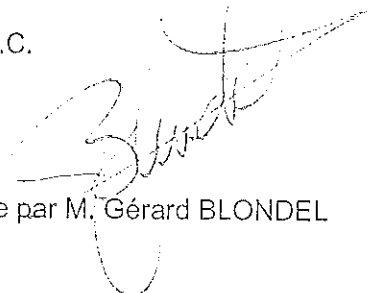
C.F.D.T.


représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

représentée par M. Fabien GAC

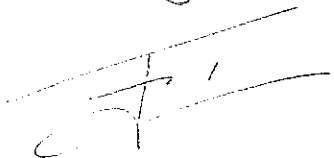
C.F.E./C.G.C.


représentée par M. Gérard BLONDEL

C.F.T.C.

représentée par M. Lionel HEIN

F.O.


représentée par M. Laurent SMOLNIK



d'autre part

17/10
112