

**ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2002 SUR LA PROMOTION
DE L'INITIATIVE ET DE LA CREATIVITE DES SALARIES**

ENTRE :

RENAULT sas
représentée par M. Jean-Michel KEREBEL

Directeur Central des Ressources Humaines

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

C.G.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

représentée par M. Philippe MARTINEZ

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

C.F.T.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL

représentée par M. Serge DEPRY

F.O.

représentée par M. Lucien MEREL

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

**ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2002 SUR LA PROMOTION
DE L'INITIATIVE ET DE LA CREATIVITE DES SALARIES**

Renault est engagé dans une stratégie de développement international qui s'appuie pour l'essentiel sur la recherche de l'excellence de chacun dans son métier et un engagement collectif de l'ensemble du personnel.

Cet engagement est fondé sur les valeurs d'initiative, d'esprit d'équipe et de créativité qui s'expriment dans la démarche de qualité et d'innovation de Renault.

C'est la raison pour laquelle Renault met en oeuvre un système de promotion de l'initiative et de la créativité fondé sur les objectifs suivants :

- faire de chacun un acteur du progrès de Renault, de son établissement, de son équipe, en coopération avec les différents secteurs partenaires de l'entreprise,
- accompagner le développement des formes d'organisation en unités opérationnelles de base responsabilisantes et performantes en qualité, coûts, délais, sécurité, conditions de travail et environnement.
- susciter l'émergence d'idées concrètes de progrès spontanées ou impulsées dans le cadre d'actions sectorielles, en s'appuyant sur les techniques de créativité et de traitement des problèmes et le travail en groupe,
- favoriser l'accélération du progrès par un dialogue constructif dans tous les secteurs de l'entreprise entre les membres du personnel, la hiérarchie et les services experts concernés,
- et développer ainsi la convergence d'intérêts entre Renault et chaque membre du personnel, dans l'esprit de l'accord à vivre.

Pour atteindre ces objectifs, Renault a choisi, dans l'ensemble de ses établissements et pour l'ensemble du personnel, de :

- promouvoir de manière spécifique les actions de progrès, chaque fois qu'il est fait preuve d'initiative ou de créativité remarquable, qu'il s'agisse de propositions spontanées ou résultant d'actions de progrès impulsées par l'entreprise,

- définir des méthodes et procédures appropriées favorisant l'analyse rigoureuse et la mise en oeuvre rapide des idées concrètes proposées et acceptées,
- définir un système de reconnaissance des auteurs qui s'appuie essentiellement sur une valorisation professionnelle, honorifique et économique, fondée sur les résultats obtenus.

L'animation et le pilotage du système de promotion de l'initiative et de la créativité, en associant les organisations syndicales signataires, sont pris en charge au niveau de la direction de chaque établissement.

Le présent accord définit les principes de mise en oeuvre de ce dispositif. Les modalités d'application sont négociées au niveau de chaque établissement.

CHAPITRE 1 - LE SYSTEME DE PROMOTION DE L'INITIATIVE ET DE LA CREATIVITE.

Chacun dans l'entreprise, seul ou en groupe, fait preuve d'initiative et de créativité ; il est fréquent que ces initiatives et cette créativité aboutissent à des résultats remarquables qui méritent d'être connus et reconnus de manière spécifique.

Il peut s'agir d'actions de progrès spontanées déposées par un auteur ou un groupe d'auteurs, ou d'actions concrètes de progrès survenues suite à un « challenge » ou à une sollicitation de la hiérarchie en vue de progresser rapidement dans un domaine précis.

Article 1 - Définition.

On entend par idée concrète de progrès toute proposition d'action de progrès, émise spontanément ou dans le cadre d'actions spécifiques qui, au delà de l'exercice ordinaire du travail, tend à améliorer les produits, les services et les processus de travail, afin d'aider l'entreprise à assurer :

- une plus grande satisfaction de ses clients en qualité, coûts et délais,
- un meilleur fonctionnement interne pour l'amélioration de sa performance globale,
- une amélioration de la sécurité, des conditions de travail et de l'environnement.

Il s'agit dans tous les cas d'actions ou de propositions d'actions renvoyant à des manifestations objectives de l'initiative ou de la créativité du personnel au delà de l'exercice de son travail habituel.

Article 2 - Recevabilité des idées concrètes de progrès.

2.1 - Règles générales.

La recevabilité des idées concrètes de progrès relatives aux produits pendant leur phase de démarrage ou de fin de vie peut faire l'objet de dispositions spécifiques dans le cadre des accords locaux. Toutefois, lorsqu'un même produit est lancé ou arrêté simultanément, les établissements concernés veillent à retenir des règles identiques.

Ne sont pas prises en compte comme idées concrètes de progrès les propositions relatives aux salaires, avantages divers et aux statuts du personnel.

Par ailleurs, des règles particulières de recevabilité sont établies selon que l'idée concrète de progrès est locale ou analytique.

2.2 - Recevabilité d'une idée concrète de progrès locale.

Pour être recevable, une idée concrète de progrès locale doit proposer un progrès :

- qui relève de la compétence de la hiérarchie locale,
- qui soit facile, rapide et peu coûteux à mettre en oeuvre, eu égard au progrès escompté.

Il appartient à la hiérarchie d'apprécier la recevabilité des idées concrètes de progrès locales dans le cadre des règles définies dans l'établissement.

2.3 - Recevabilité d'une idée concrète de progrès analytique.

Pour être recevable, une idée concrète de progrès analytique, c'est à dire une idée qui suppose un examen non seulement par la hiérarchie mais également par l'animateur idées concrètes de progrès, doit :

- ne pas être frappée d'antériorité,
- être reconnue formellement comme apportant une « valeur ajoutée » pour l'entreprise.

Dans les établissements, il appartient aux animateurs initiative et créativité, de constater la recevabilité des idées concrètes de progrès analytiques sur la base de l'avis de la hiérarchie locale porté sur le formulaire des idées concrètes de progrès et de l'avis du service compétent qui se prononce sur la valeur ajoutée de la proposition.

On entend par « valeur ajoutée » l'identification :

- d'un réel problème qui n'était pas perçu jusque là,
- d'une opportunité objective de progrès nouveau,
- d'une solution concrète permettant de résoudre un problème jusque là resté en suspens ou de progresser rapidement dans la voie de sa résolution.

Article 3 -Bénéficiaires

Tous les salariés de Renault sont reconnus comme auteurs potentiels. Les travailleurs temporaires sont associés sur la base des règles du présent accord.

Les idées concrètes de progrès peuvent résulter d'une initiative individuelle ou d'un travail de groupe.

Les idées concrètes de progrès de groupe ne peuvent concerner que des propositions correspondant à des progrès substantiels nécessitant réellement une implication collective des auteurs.

CHAPITRE 2 - UN SYSTEME D'ANIMATION DYNAMIQUE.

L'ambition des parties signataires est de faire participer chaque salarié au système de promotion de l'initiative et de la créativité, 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.

Des actions d'information et de formation appropriées sont dispensées par les Directions centrales et les Directions d'établissement, pour permettre à la hiérarchie d'exercer pleinement son rôle d'animateur et de manager des idées relevant de son domaine de responsabilité. Ces directions donnent à la hiérarchie les moyens appropriés pour lui permettre de remplir sa mission dans ce domaine.

Article 4 - Le rôle de la hiérarchie

La hiérarchie, avec le concours de l'animateur initiative et créativité de son secteur, impulse la dynamique de participation du personnel au progrès permanent par :

- une organisation du travail responsabilisante,
- un déploiement d'objectifs concertés et largement diffusés,

- un soutien au personnel dans la formulation des propositions, notamment lorsqu'elles dépassent le cadre du traitement local,
- une mise à disposition de moyens et d'outils de traitement de problèmes, en termes de formations adaptées (notamment auprès des nouveaux embauchés), et de mise à disposition de temps d'étude et de réalisation des propositions,
- un soutien actif dans la recherche de solutions concrètes et dans leur mise en œuvre,
- une valorisation et une diffusion des initiatives et des idées de progrès les plus remarquables,
- une mise en œuvre des modalités de reconnaissance associées.

Elle veille à faire progresser constamment la qualité des idées concrètes de progrès du personnel, qu'elles soient locales ou analytiques, en aidant les auteurs à déboucher sur des progrès clairement identifiés pour Renault en qualité, coûts et délais, sécurité, conditions de travail et environnement.

Article 5 - L'appel à l'initiative et à la créativité.

Dans chaque unité élémentaire, service ou atelier, les plans de progrès en qualité, coût, délai, sécurité, conditions de travail et environnement constituent le cadre naturel directement ouvert aux idées concrètes de progrès du personnel.

Plus largement, des campagnes faisant appel aux idées concrètes de progrès du personnel sont lancées au moins une fois par an sur les axes de progrès prioritaires au niveau de l'ensemble de l'établissement, par direction ou par département.

De même, localement, les hiérarchiques, chefs d'atelier ou de service, dans le cadre des modalités précisées au niveau de chaque établissement, 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 locales.

Article 6 - Traitement des idées concrètes de progrès.

6.1. Idées concrètes de progrès locales.

Les idées concrètes de progrès locales sont exprimées et traitées dans le cadre des modalités locales de gestion des idées. Elles ne font l'objet d'un enregistrement explicite que lorsque l'idée a été appliquée.

6.2. Idées concrètes de progrès analytiques.

L'organisation du traitement des idées concrètes de progrès analytiques doit assurer :

- un enregistrement précis identifiant l'idée proposée,
- une information des auteurs sur la suite donnée à leurs idées concrètes de progrès ; en tout état de cause, une information écrite est donnée dans un délai de **3** mois suivant la date de l'enregistrement ;
- une analyse rapide des idées proposées ;
- une mise en oeuvre dans les meilleurs délais des solutions retenues.

Le traitement des idées concrètes de progrès fait partie intégrante de l'activité des services compétents pour y répondre.

L'accord d'établissement précise :

- les conditions de fonctionnement du système,
- les moyens permettant le traitement des idées,
- l'information des auteurs.

Article 7 - Protection des meilleures idées concrètes de progrès.

Les idées les plus innovantes font l'objet de mesures de protection relatives à la propriété intellectuelle selon les modalités en vigueur dans l'entreprise. Ces modalités de protection donnent lieu à une communication au niveau de l'établissement.

Article 8 - Prescription.

Pendant un délai de deux ans à compter de son enregistrement, toute idée concrète de progrès analytique enregistrée et non appliquée reste attribuée à son auteur.

Un mois avant le terme de cette période, s'il n'a reçu aucune réponse, l'auteur est informé, par l'animateur initiative et créativité, de la date à laquelle la prescription prendra effet.

Au terme de cette période de deux ans, la proposition cesse d'être attribuée, au titre du système initiative et créativité, excepté dans le cas où, avant l'expiration du délai, l'auteur dépose à nouveau son idée en y apportant, le cas échéant, des éléments nouveaux.

Article 9 - Résolution des litiges.

Tout est mis en oeuvre pour que les propositions soient correctement analysées et que les réponses fournies par l'entreprise soient bien comprises et acceptées des auteurs. Toutefois, dans l'éventualité d'un litige relatif au traitement d'une idée, les organisations syndicales signataires peuvent s'adresser au service compétent afin d'obtenir les éléments d'analyse de l'idée, selon les modalités précisées par l'accord d'établissement.

Article 10 - Information des CHSCT.

De nombreuses idées concrètes de progrès visent à améliorer les conditions de travail, la sécurité et la qualité de l'environnement.

Dans le cadre de leurs réunions trimestrielles, les CHSCT sont informés et, le cas échéant, en cas de modification importante des conditions de travail, consultés sur l'impact des idées concrètes de progrès dans ces domaines, notamment à l'occasion de challenges ou de campagnes orientés sur l'amélioration de la sécurité, des conditions de travail et de l'environnement.

Article 11 - Commission locale Initiative et Créativité.

Dans chaque établissement, il est institué une commission Initiative et Créativité, composée de membres de la direction et de représentants des organisations syndicales signataires de l'accord local.

Cette commission se réunit selon une périodicité définie par l'accord d'établissement et au minimum **une** fois par an.

Elle :

- assure un suivi de l'activité initiative et créativité à partir des données fournies par le tableau de bord de l'établissement, analysant notamment le nombre d'idées concrètes de progrès non traitées enregistrées depuis plus de quatre mois,
- examine les plans d'action mis en oeuvre dès lors que le délai moyen de traitement des idées analytiques est de plus de 3 mois. Lorsque ce délai est durablement dépassé, la commission initiative et créativité en est informée et est réunie à la demande des organisations syndicales qui la composent ;
- prend connaissance des idées les plus significatives de l'établissement (qualité, coût, délais, sécurité, conditions de travail, environnement), en particulier de

celles retenues par le jury mentionné à l'article 13.1 et des principales idées transférables,

- s'assure du respect des modalités d'application de l'accord d'établissement,
- veille au bon fonctionnement du dispositif et, notamment, à l'adéquation des moyens au développement des idées concrètes de progrès,
- formule toutes propositions ou observations tendant à favoriser l'animation ou à améliorer le dispositif,
- exprime son avis sur les campagnes d'appel à l'initiative et à la créativité lancées au niveau de l'établissement.

Les membres de la commission Initiative et Créativité peuvent avoir accès, à leur demande, aux registres de suivi des idées déposées, mentionnant les réponses lorsqu'elles sont apportées, sous réserve du respect de l'anonymat lorsqu'il est expressément demandé par l'auteur.

La commission Initiative et Créativité est réunie lorsqu'il est envisagé une modification des modalités de traitement et de reconnaissance en vue d'une meilleure application du système 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 d'expérimentation.

Article 12 - Animation au niveau de l'entreprise.

12.1 - Diffusion des idées concrètes de progrès transférables.

Les établissements identifient les meilleures idées concrètes de progrès transférables dans d'autres établissements ou filiales de l'entreprise.

Le niveau central veille à ce que les idées soient mises en oeuvre partout où leur application correspond à un progrès pour Renault.

Les meilleures idées concrètes de progrès transférables sont périodiquement présentées aux établissements concernés dans le cadre des échanges organisés par les clubs métiers de l'entreprise.

Dans le cadre du nouveau système de gestion des idées concrètes de progrès, chaque UET ou service peut avoir accès aux idées concrètes de progrès les plus récentes relevant de son domaine d'activité.

12.2 - La commission centrale initiative et créativité

Au niveau de l'entreprise est instituée une commission centrale initiative et créativité 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. A cette occasion, la direction présente un bilan de la période écoulée, dont les idées concrètes de progrès transférables les plus significatives, 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.

CHAPITRE 3 - MODES DE RECONNAISSANCE.

La qualité de tout système de promotion de l'initiative et de la créativité, est étroitement liée à la reconnaissance que l'entreprise accorde aux salariés qui s'impliquent dans cette démarche. Cette reconnaissance est double : managériale et économique.

Article 13 - La reconnaissance par la hiérarchie.

C'est la reconnaissance exprimée par le responsable hiérarchique pour les initiatives et la créativité qui ont permis à l'entreprise de progresser de manière remarquable. Cette reconnaissance est multiforme.

Elle s'exerce déjà dans l'écoute attentive des propositions et au soutien accordé pour en permettre l'avancement et la mise en œuvre ; elle se prolonge dans la valorisation des meilleures actions de progrès et de leurs auteurs, tant au niveau local, au niveau de l'établissement, qu'au niveau de l'entreprise.

13.1 - Reconnaissance par la valorisation des actions de progrès remarquables.

En vue de mettre en valeur l'apport des idées du personnel au progrès, le comité de direction de chaque établissement ou de chaque direction centrale, procède à une sélection périodique dans ses différents secteurs, des actions de progrès les plus remarquables eu égard à ses axes prioritaires de progrès.

Au niveau central, il est établi une analyse et une valorisation des meilleures actions de progrès pour chacun des grands métiers de l'entreprise ; un jury sélectionne les meilleures idées concrètes de progrès appliquées.

Une convention annuelle de l'initiative et de la créativité permet une mise en valeur particulière des meilleurs modes d'animation et de participation : les meilleures idées concrètes de progrès y sont présentées.

13.2 - Valorisation professionnelle de l'initiative et de la créativité dans l'entretien individuel.

L'élaboration d'une idée concrète de progrès conduisant à faire progresser son secteur et son établissement est un acte professionnel. Il appartient à l'entreprise de mettre en valeur l'initiative et la créativité de l'auteur, en particulier en les prenant en compte dans son parcours professionnel. Dans le cadre de l'entretien individuel, est examiné notamment le lien pouvant être établi entre l'initiative, la créativité, le développement professionnel de l'auteur et son plan de formation.

Article 14 - La reconnaissance économique.

Cette reconnaissance prend deux formes :

- la prime initiative et créativité,
- la prime annuelle de fonds des idées concrètes de progrès.

Les cadres dont le niveau de classification est supérieur à IIB ne sont pas concernés.

CHAPITRE 4 - DETERMINATION DES PRIMES D'INITIATIVE ET DE CREATIVITE.

Après la mise en oeuvre de l'idée et au terme d'une période de validation des résultats, une contrepartie est versée à l'auteur selon les modalités suivantes :

Article 15 – Idées concrètes de progrès à économies chiffrables.

Il est attribué, pour les idées concrètes de progrès à économies chiffrables, une contrepartie dont le montant brut est déterminé essentiellement par deux critères :

1. les économies générées par l'application de la proposition,
2. la relation à la fonction normale de l'auteur.

15.1. Prise en compte des économies générées.

- si les effets économiques de l' idée concrète de progrès sont renouvelables plusieurs années, le ¼ des économies annuelles est pris en compte ;
- si les effets économiques de l' idée concrète de progrès ne sont pas renouvelables, le 1/10^{ème} des économies annuelles est pris en compte ;

- l'accord d'établissement détermine la valeur maximale de la contrepartie dans une fourchette comprise entre 2 000 et 5000 euros.

15.2. La relation à la fonction normale de l'auteur.

Celle ci est exprimée par un "coefficient de fonction" déterminé à l'aide d'un barème - type, annexé au présent accord. Il tient compte notamment du niveau de qualification de l'auteur, de l'activité de l'UET ou du service, et des efforts engagés pour aboutir à la réalisation effective de la proposition.

Article 16 – Idées concrètes de progrès à économies non chiffrables.

La contrepartie pour les idées concrètes de progrès à économies non chiffrables s'établit sur la base d'une évaluation qualitative, à partir d'un barème défini au niveau de l'établissement, tenant compte de :

1. L'initiative de l'auteur dans l'élaboration et la mise en œuvre de sa proposition.
2. La qualité de l'idée (créativité),
3. L'amélioration constatée (qualité, coût, délai, sécurité, conditions de travail et environnement),
4. La relation avec l'activité normale de l'auteur à partir du barème - type annexé au présent accord.

L'accord d'établissement détermine la valeur maximale de la contrepartie qui, pour une idée concrète de progrès, ne peut dépasser 1000 euros.

Article 17 – Idées concrètes de progrès locales.

Les établissements précisent les modalités spécifiques de reconnaissance des idées concrètes de progrès locales en s'attachant à la simplicité des procédures.

Il peut être retenu que des idées concrètes de progrès locales ne fassent pas l'objet de contrepartie spécifique particulière, mais qu'elles ouvrent droit à des points à valoir en fin d'année sur le fonds des idées concrètes de progrès.

Lorsqu'une contrepartie est envisagée, celle-ci doit être plafonnée par accord d'établissement.

Article 18 – Modalités de versement des contreparties.

Les contreparties accordées aux auteurs à l'occasion de l'application de leurs idées concrètes de progrès peuvent donner lieu à une transformation en temps de repos, à la demande des intéressés, en veillant toutefois au maintien du bon fonctionnement des

secteurs et des services, et en tenant compte des dispositions spécifiques de l'établissement en matière d'aménagement du temps de travail.

D'autres expérimentations peuvent être décidées par accord d'établissement, pour étendre les possibilités de versement des contreparties par « chèques points » capitalisables et convertibles en espèces, en nature ou en temps.

CHAPITRE 5 - LE FONDS DES IDEES CONCRETES DE PROGRES.

Article 19 – **Constitution du fonds.**

Le fonds d'établissement des idées concrètes de progrès est calculé sur la base d'une année d'économies nettes imprévues réalisées grâce aux idées à économies chiffrables. Ces économies sont calculées à compter du mois d'application effectif de l'idée en tenant compte du coefficient de fonction.

Les économies liées aux idées concrètes de progrès déposées par auteur ou groupe d'auteurs nommément missionnés ne sont prises en compte qu'en cas de dépassement significatif des objectifs assignés.

Par ailleurs, il est prévu un plafonnement de la somme à verser au fonds pour une idée. Ce plafond est déterminé en multipliant par 18,29 euros les effectifs de l'établissement au 1er janvier de l'année de référence.

Cette règle de plafonnement ne s'applique, lors de la détermination du fonds brut annuel des idées concrètes de progrès, que lorsque le ratio "fonds brut par personne" a atteint la moyenne, en euros constants, des trois années précédentes.

Du fonds brut annuel ainsi plafonné sont déduits les frais d'animation, de fonctionnement et de mise en oeuvre, ainsi que les primes versées aux auteurs et les charges sociales afférentes.

Le solde de ce compte constitue le fonds à répartir, charges sociales incluses.

Article 20 - **Répartition du fonds des idées concrètes de progrès.**

L'ensemble du personnel inscrit aux effectifs de l'entreprise, dans l'année de référence, et demeurant inscrit le dernier jour ouvrable de cette même année, est concerné jusqu'au niveau cadre IIIB inclus, par la distribution du fonds des idées concrètes de progrès, mais la répartition en est différenciée selon la participation active de chacun.

20.1 - Modes de participation.

Il est reconnu qu'il existe plusieurs modes de participation possibles au système initiative et créativité :

- en tant qu'auteur des idées concrètes de progrès, à titre individuel ou dans le cadre d'un groupe,
- en tant qu'animateur du système (notamment hiérarchique ayant atteint un taux significatif d'idées concrètes de progrès dans son secteur),

- ou en tant qu'expert ayant eu à analyser, voire à améliorer, les propositions des auteurs.

20.2 - Modalités de répartition.

Chaque participant au système reçoit une prime de participation valorisée en fin d'année sur le fonds des idées concrètes de progrès.

Cette prime de participation tient compte du nombre d'idées concrètes de progrès appliquées par auteur dans les conditions suivantes :

- une part de participation par idée appliquée, qu'elle soit locale ou analytique si l'auteur est unique,
- en cas d'idée à auteurs multiples, on divise la part en autant de fractions qu'il y a d'auteurs.

Les établissements doivent préciser, dans leur accord local, le nombre maximum de parts pouvant être obtenus au titre du fonds des idées concrètes de progrès ; ce nombre ne peut être supérieur à 12 parts.

Pour les experts, différents niveaux de participation sont également à définir en fonction par exemple du nombre d'idées analytiques étudiées, des délais de traitement et de la qualité des réponses.

Article 21 : Transformation des primes

L'accord d'établissement peut prévoir que les primes de participation aux idées concrètes de progrès donnent lieu, à la demande des intéressés, à une transformation en temps de repos ou en avantages en nature, dans les mêmes conditions qu'à l'article 18.

CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des établissements. Il se substitue aux accords et usages existants.

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans, du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2005.

Chaque établissement engagera des négociations en vue de l'élaboration d'un accord local relatif aux dispositions le concernant. Afin d'harmoniser les dates d'effet, les dispositions prises en application du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2003.

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

Fait à Boulogne-Billancourt, le 22 novembre 2002

Pour RENAULT sas
M. Jean-Michel KEREBEL

Le Directeur Central des Ressources Humaines

C.F.D.T.

C.G.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

représentée par M. Philippe MARTINEZ

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

C.F.T.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL

représentée par M. Serge DEPRY

F.O.

représentée par M. Lucien MEREL

BAREME TYPE DES COEFFICIENTS DE RELATION AVEC LA FONCTION
(Applicables aux ICP analytiques chiffrables et non chiffrables)

Coefficient auteur	Hors champ professionnel	Dans le champ professionnel	
		Hors mission explicite UET/Scé	Dans la mission explicite UET/Scé
≤ 220	100 %	100 %	100 %
221-364	100 %	60 % (*)	30 % (*)
365 – Cadres I et II	100 %	30 % (*)	20 % (*)
Cadres IIIA et IIIB	100 %	20 % (*)	10 % (*)
Commentaires :		L'initiative est assez éloignée des missions explicites ; l'action de progrès aurait du normalement être initiée par d'autres UET ou d'autres entités.	<ul style="list-style-type: none"> - dépassement des objectifs prévus, - réponse à un challenge – critère majeur : l'économie dégagée est inattendue - actions de progrès remarquables.

(*) Majorations : - si réflexion hors temps de travail importante : + 10 %
- si efforts importants pour convaincre et aboutir : + 10 %
(majorations cumulables)