

**ACCORD SUR LA PROMOTION DE L'INITIATIVE ET DE  
LA CREATIVITE DES SALARIES DE L'ETABLISSEMENT RENAULT SIEGE**

*Entre RENAULT, Etablissement RENAULT SIEGE, représentée par Monsieur Jean-Yves COUDRIOU,  
d'une part,*

et

la C.F.D.T., représentée par Monsieur Alain EUDIER

la C.F.E.-C.G.C., représentée par Monsieur Alain DELL'ORO

la C.F.T.C., représentée par Madame Monique BRIAND

la C.G.T., représentée par Madame Marie-Claude LEMERCIER

FO, représentée par Monsieur Patrick MONANGE

*d'autre part,*

*Il a été arrêté et convenu ce qui suit :*

**RENAULT**

13-15 quai Alphonse Le Gallo - 92513 Boulogne Billancourt cedex - Tél. : +33 (0)1 76 84 04 04  
Renault s.a.s. Société par actions simplifiée au capital de 533 941 113 euros - Siège social : 13-15 quai Alphonse Le Gallo - 92513 Boulogne Billancourt cedex  
780 129 987 R.C.S. Nanterre - Siret : 780 129 987 03591 - APE 341 Z

*JYB*  
*NY*  
*JE 7*

## **PREAMBULE**

La volonté d'associer l'ensemble des collaborateurs aux démarches d'innovation participative fait partie depuis de nombreuses années de la culture de l'Etablissement RENAULT Siège. En effet, la politique Initiative et Créativité est une des politiques de l'entreprise activement soutenue par l'Etablissement.

La démarche est de promouvoir les capacités d'initiative et de créativité du personnel et d'encourager les idées pour faire de chaque collaborateur un acteur créatif de progrès permanent de l'entreprise.

Renault Siège s'est engagé dans une stratégie de développement notamment à l'international qui s'appuie, pour l'essentiel, sur l'expertise et la compétence de chacun dans son métier et sur l'engagement collectif de l'ensemble du personnel.

Les I.C.P. constitue un levier de mobilisation qui permet d'améliorer les processus et les standards. Elles contribuent à la croissance de l'efficacité de l'Etablissement en permettant :

- d'accompagner les transformations de l'établissement ;
- de développer les compétences métier
- d'optimiser la performance
- de mobiliser la qualité du management

Le développement des I.C.P. implique l'action permanente et conjointe de la hiérarchie et de chacun des collaborateurs de l'Etablissement.

L'établissement de Renault Siège a engagé des négociations en vue de l'élaboration d'un accord local relatif aux dispositions le concernant et ce conformément aux dispositions de l'article 24 de l'accord d'Entreprise. Ces négociations ont abouti aux dispositions suivantes.

L'accord du 27 Novembre 2006 s'applique dans son intégralité. Seules les spécificités de Renault Siège sont énumérées dans Le présent accord qui précise, pour l'Etablissement Renault Siège, les dispositions de l'accord Renault s.a.s sur la promotion de l'initiative et de la créativité des salariés du 27 novembre 2006.

### **Préliminaire : Champ d'application**

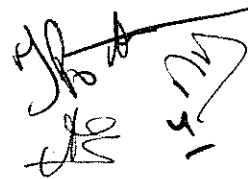
Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des stagiaires de l'Etablissement Renault Siège. Les salariés des entreprises de travail temporaire sont associés à la démarche des ICP. (Annexe 1)

## **CHAPITRE 1 - SYSTEME DE MANAGEMENT DE L'INNOVATION PARTICIPATIVE**

### **Article 1 : Rôle des acteurs ICP**

#### **1-1 : L'auteur**

L'auteur doit respecter les procédures en vigueur d'établissement des ICP. L'auteur doit exprimer son idée avec clarté et précision, si besoin avec l'aide de sa hiérarchie. La rédaction de l'ICP doit être argumentée, correcte et détaillée avec apport d'une documentation éventuelle fournie en pièce jointe. Pour les ICP économiques, une documentation précise doit être fournie avec l'ICP.



L'auteur enregistre son ICP dans l'outil « ICP on line » qui sera transmise pour validation à sa hiérarchie.

L'auteur a la faculté de suivre l'avancement de son ICP via le système informatique de dépôt des ICP « ICP on line ».

### **1-2 : Le correspondant**

Le correspondant est le garant de l'application du présent accord dans son secteur. Il est porteur de la démarche Initiative & Créativité. Il est le relais entre l'animateur et le manager.

Il aide à l'identification des experts compétents et assure le suivi du traitement des idées au moyen d'une animation adaptée.

### **1-3 : La hiérarchie**

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 de leur mise en œuvre :

A cette fin, elle bénéficie :

- de l'appui du réseau des animateurs Initiative & Créativité
- de l'expertise des experts métiers
- d'un système informatique adapté et performant de gestion des ICP

Des actions d'information et de formation appropriées sont dispensées pour permettre aux animateurs, à la hiérarchie et aux experts d'exercer pleinement leur rôle.

Dans le cadre de ses responsabilités, le manager N+1 étudie et se prononce sur la validité des ICP qui lui sont transmises en raison de leur intérêt, de leur qualité et de leur pertinence. Pour ce faire, le manager peut recourir aux conseils des animateurs, des correspondants et des experts.

Le rôle du manager est d'animer l'action de ses collaborateurs en les incitant à participer au progrès de l'établissement et de l'entreprise par le développement d'ICP. Il soutient le collaborateur dans sa démarche, l'accompagne éventuellement, le valorise notamment par la diffusion de ses idées.

Il appartient à la hiérarchie N+2 de valider la recevabilité des ICP économiques.

### **1-4 : L'animateur de Direction**

L'animateur de Direction relaie la dynamique du système de management de l'innovation participative au niveau d'une Direction et anime les correspondants de son périmètre.

Il appartient à l'animateur de Direction de constater la recevabilité des ICP à valeur économique en tenant compte des avis rendus par la hiérarchie locale et par les services compétents (experts métier et contrôle de gestion) qui se prononcent sur leur valeur ajoutée et sur leur gain. L'animateur de Direction identifie les meilleures ICP transférables, les transmet à l'animateur d'Etablissement en vue de l'essaimage de celles-ci sur le site, dans d'autres établissements ou filiales de l'entreprise.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'J.P.' and the initials 'H.M.' with a large arrow pointing to the right.

### **1-5 : L'animateur d'Etablissement**

L'animateur d'Etablissement pilote le réseau des animateurs de Directions, dont il tient la liste à jour. Il est le garant de l'application du présent accord au sein de l'Etablissement. Il soutient la dynamique du dispositif au sein de l'Etablissement.

Il aide les animateurs de Directions à identifier les experts appropriés et constate la recevabilité des idées à valeur économique. Il peut avoir un rôle de médiateur en cas de litige.

L'animateur d'établissement établit le règlement des challenges de l'Etablissement et valide les règlements servant de cadre aux challenges dans les diverses directions.

### **1-6 : L'expert**

L'expert examine et se prononce sur l'applicabilité, la valeur ajoutée et le gain éventuel de l'ICP. Il peut ainsi la refuser ou la valider. Dans les deux cas, il doit apporter à l'auteur une réponse argumentée.

### **1-7 : Le comité d'animation**

Ce comité est composé de tous les animateurs de directions de l'Etablissement du Siège. Il se réunit à la demande de l'animateur d'établissement.

La mise en oeuvre d'une ICP conduisant à faire progresser le secteur ou l'établissement est un acte professionnel. Aussi, afin de mettre en valeur l'apport des idées du personnel, le Comité d'animation d'Etablissement d'Initiative & Créativité du Siège procède à une sélection mensuelle « La meilleure ICP du mois » parmi les ICP les plus remarquables, eu égard aux axes prioritaires de progrès. Cette sélection permet de récompenser les meilleures ICP et de les sélectionner pour les conventions ICP Siège et Monde.

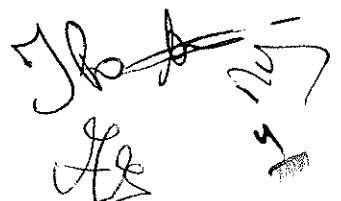
## **Article 2 : Appel à l'Initiative et à la Créativité**

Au niveau de l'établissement ou à des niveaux inférieurs, les plans d'actions, déclinés à partir des engagements de Renault Contrat 2009, des standards métiers 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.

Par ailleurs, des challenges faisant appel aux idées des salariés sont lancés, au moins une fois par an, sur les axes de progrès prioritaires déterminés au niveau de l'ensemble de l'établissement, ou au niveau des Directions.

Ces challenges s'organisent sur la base d'un règlement conçu par la Direction concernée et validé par l'animateur Initiative et Créativité de l'établissement Renault Siège. Le règlement des challenges de l'établissement est établi par l'animateur établissement. Dans le cadre des challenges, les contreparties pourront prendre la forme d'avantages en nature qui seront soumis à cotisations sociales.



### **Article 3 : Initiative & Créativité de groupe spontanée ou incitée**

Les ICP peuvent résulter soit :

- d'une initiative prise spontanément par un collaborateur ou un groupe d'entre eux, dans ce cas, le nombre de déposants ne peut être supérieur à 6, auteur compris. Leur contribution active à la mise en œuvre de l'ICP aura été reconnue par leurs hiérarchies respectives.
- du travail d'un groupe de progrès incité 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 par leur hiérarchie.

## **CHAPITRE 2 - TRAITEMENT DES ICP**

Les conditions de fonctionnement et d'animation du dispositif sont décrites en annexe du présent accord. Il est rappelé qu'à la liste des ICP non recevables déterminée dans l'accord d'Entreprise, l'Etablissement RENAULT Siège ajoute que ne sont pas recevables les ICP pouvant entraîner une dégradation de la qualité ou de la sécurité.

Lorsqu'une ICP vise à améliorer les conditions de vie au travail, le service conditions de vie au travail de Renault Siège est le seul expert habilité à se prononcer. Les CHSCT concernés seront informés et/ou consultés conformément à la loi, avant la mise en œuvre de l'ICP.

### **Article 1 : Traitement des ICP à valeur économique**

- Annexe 2.

### **Article 2 : Traitement des ICP à valeur non chiffrable**

- Annexe 3.

### **Article 3 : Traitement des ICP locales**

- Annexe 4.

## **CHAPITRE 3 - MODE DE RECONNAISSANCE**

### **Article 1 : Reconnaissance économique : les contreparties**

#### **1.1 Primes ICP**

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

Seules les Idées Concrètes de Progrès à valeur économique font l'objet d'une prime ICP. Pour l'Etablissement RENAULT Siège le plafond de la prime ICP à valeur économique est fixée à 5000 Euros. Des majorations peuvent être appliquées conformément à l'article 19.1.1 de l'accord d'entreprise.

Les idées Concrètes de Progrès à valeur non chiffrable et les Idées Concrètes de Progrès locales ne font pas l'objet de contrepartie spécifique particulière. Elles ouvrent droit à l'attribution d'une part auteur par idée appliquée au titre du fonds Initiative & Créativité.

Handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two signatures, one above the other. On the right, there are initials 'JR' and 'ND' with a checkmark-like symbol.

Il n'est pas envisagé de transformer les contreparties financières en jours

## **1.2 Prime Fonds Initiative & Créativité**

### **1.2.1 Constitution du fonds**

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

Ces économies sont calculées à compter du mois de l'application effective de l'ICP en tenant compte des règles définies à l'article 19.1 de l'accord du 17 décembre 2006 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 incité par la hiérarchie ne sont prises en compte que pour la partie dépassant les objectifs assignés.

Du Fonds Initiative & Créativité brut annuel sont déduits les frais d'animation, de fonctionnement et de mise en oeuvre, 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. Il permet de déterminer annuellement un montant de part auteur.

### **1.2.2 Répartition du Fonds Initiative & Créativité.**

La distribution de ce fonds concerne l'ensemble des auteurs ayant déposé une ICP validée et appliquée durant l'année de référence, inscrits aux effectifs de l'entreprise et demeurant inscrit le dernier jour ouvrable de cette année de référence. (Annexe 1 - ayants droits)

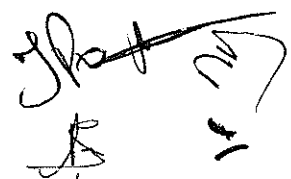
La répartition des parts tient compte du nombre d'Idées Concrètes de Progrès appliquées par auteur dans les conditions suivantes :

- Toute Idée Concrète de Progrès validée et appliquée ouvre droit à l'attribution d'une part de fonds aux auteurs, divisée en autant de fractions qu'il y a d'auteurs.
- Le nombre de parts de fonds attribué dans l'année à chaque auteur d'ICP est plafonné à 12.

## **Article 2 : Modalités d'attribution des contreparties**

Pour les ICP à valeur économique telle que définie dans l'article 19.1 de l'accord d'entreprise, la prime est versée dans le mois qui suit l'enregistrement de l'ICP dans le système informatique Base de Personnel Unique. L'auteur est prévenu du montant et du versement de la prime par sa hiérarchie.

La prime issue des parts fonds Initiative et Créativité est versée en une seule fois sur la paie de janvier, chaque année.



## CHAPITRE 4 - MODALITES DE SUIVI ET DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

### Article 1 : Commission locale Initiative & Créativité

Il est créé une commission de suivi du présent accord Initiative et Créativité, composée de membres de la Direction et de deux représentants par Organisation Syndicale signataire.

La Direction réunit la commission une fois par an de préférence au début du 3<sup>ème</sup> trimestre de chaque année.

La commission :

- Assure un suivi régulier de l'activité initiative et créativité sur les indicateurs de l'Etablissement.
- Est informée des Idées Concrètes de Progrès les plus significatives et des challenges de l'établissement,
- Formule toute proposition ou observation tendant à favoriser l'animation ou à améliorer le dispositif,
- S'assure du respect des modalités d'application du présent accord.

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, conformément à l'accord d'entreprise, lorsqu'une modification des modalités de traitement et de reconnaissance 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.

### Article 2 : Résolution de litiges

Tout est mis en oeuvre pour que les ICP soient correctement analysées et que les réponses fournies par l'Etablissement 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 ICP de l'Etablissement du Siège qui utilisera tous les moyens à sa disposition pour statuer dans les meilleurs délais sur le litige identifié.

## CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

### Article 1 : 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 2007 au 31 décembre 2009.

Afin d'harmoniser les dates d'effet, les dispositions, prises en application du présent accord entreront en vigueur rétroactivement le 1er janvier 2007.

JB  
ND  
15

**Article 2 : 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 oeuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

**Article 3 : Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L.132-9 du code du travail.

Cette adhésion doit être sans réserves et concerner la totalité de l'accord.

**Article 4 : Dépôt de l'accord**

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle des Hauts-de-Seine, à l'initiative de la Direction de l'établissement.

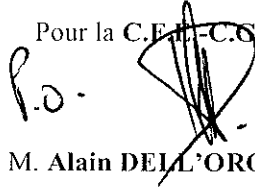
Fait à Boulogne-Billancourt, le *10 mai 2007*

Pour la C.F.D.T.



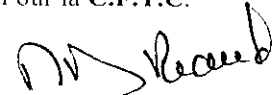
M. Alain EUDIER

Pour la C.F.T.C. - C.G.C.



M. Alain DELL'ORO

Pour la C.F.T.C.



Mme Monique BRIAND

Pour la C.G.T.

Mme Marie-Claude LEMERCIER

Pour FO



M. Patrick MONANGE

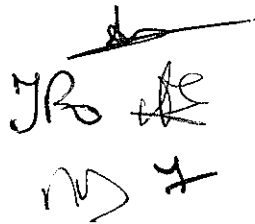
Pour la Direction



M. Jean-Yves COUDRIOU

## Annexe 1

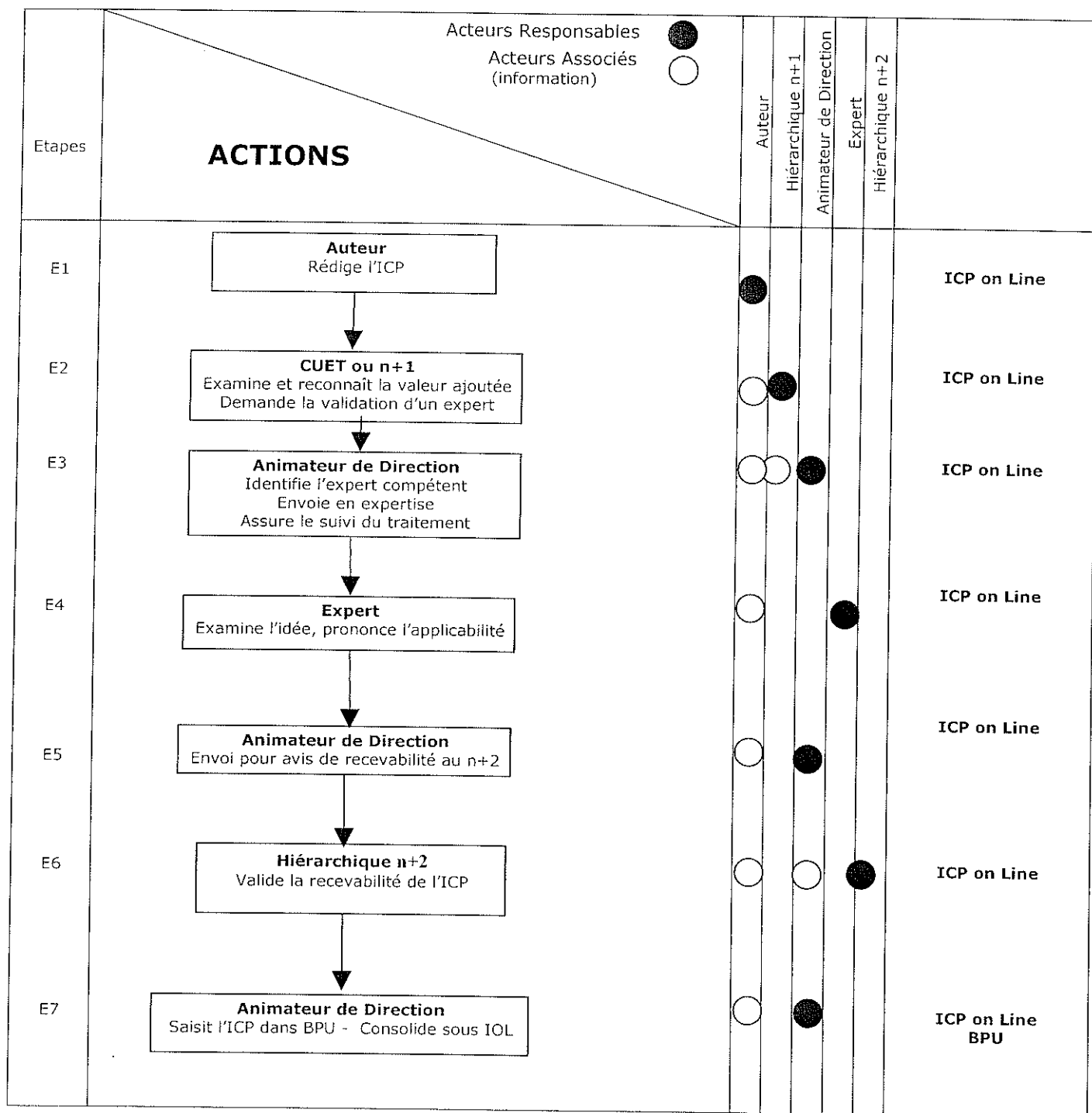
	OUI	NON	OBSERVATIONS
STAGIAIRES	X		
PRESTATAIRES		X	
INTERIMAIRES	X		
APPRENTIS	X		
EXPATRIES	X		Uniquement les personnes ayant un contrat Renault
IMPATRIES	X		Uniquement les personnes ayant un contrat Renault
GIE	X		Uniquement les personnes ayant un contrat Renault


  
 JB  
 M  
 F

apes	ACTIONS	Acteurs Responsables		Acteurs Associés (information)										
		●	○	●	○	Auteur	Co-auteur(s)	Hierarchique n+1	Animateur de Direction	Expert	Hierarchique n+2	Contrôleur de gestion	Animateur I&C Etablissement	
E1	<b>Auteur</b> Rédige l'ICP	●	○											ICP on Line
E2	<b>CUET ou n+1 de l'auteur</b> Examine et reconnaît la valeur ajoutée Documente et demande la validation d'un expert		○	●										ICP on Line
E3	<b>Animateur de Direction</b> Peut aider le N+1 en recherche d'expert Valide l'expert compétent			○	●									ICP on Line
E4	<b>Expert</b> Examine l'idée, prononce l'applicabilité Détermine le chiffrage des économies								●					ICP on Line
E5	<b>Animateur de Direction</b> Rédige le formulaire papier Envoie pour avis de recevabilité au n+2								●					Formulaire papier
E6	<b>Hierarchique n+2</b> Valide la recevabilité de l'ICP Transmet à l'animateur pour présentation au C.G							○		●				Formulaire papier
E7	<b>Animateur de Direction</b> Contrôle la présence des justificatifs Fait valider au contrôle de gestion							●			○			Dossier papier
E8	<b>Contrôleur de gestion de la Direction</b> Valide l'économie réalisée.							○			●			Dossier papier
E9	<b>Animateur de Direction</b> Saisit l'ICP dans BPU - l'envoi dans le workflow de l'animateur d'établissement, envoi par courrier le dossier.							●						ICP on Line + BPU + Dossier papier
E10	<b>L'Animateur Initiative &amp; Créativité de l' Etablissement</b> Valide la recevabilité de l'ICP - Calcule le montant de la prime Réalise l'ordre de paiement dans BPU & Alimente le fonds.							○					●	BPU+ Dossier papier
E11	<b>L'Animateur Initiative &amp; Créativité de l'Etablissement</b> Informe l'animateur de Direction du paiement de la prime							○					●	BPU + E-mail
E12	<b>Animateur de Direction</b> Informe le hiérarchique du montant de la prime							○	●					E-mail
E13	<b>Hierarchique</b> Informe l'auteur du montant de la prime		○					●						E-mail

L'auteur est informé en permanence de l'avancement de l'idée via ICP on line ou l'animateur.  
 Chaque ICP appliquée et validée ouvre droit à l'attribution d'une part de fonds.  
 Chaque part de fonds est divisée en autant de fraction qu'il y a d'auteurs, règle du 1/n.  
 Le nombre de parts de fonds attribué dans l'année à chaque auteur est plafonné à 12.  
 Le nombre de co-auteurs n'est pas limité.

## Idées Concrètes de Progrès à valeur non chiffrable



L'auteur est informé en permanence de l'avancement de l'idée via ICP on line.  
 Chaque ICP appliquée et validée ouvre droit à l'attribution d'une part de fonds.  
 Chaque part de fonds est divisée en autant de fractions qu'il y a d'auteurs, règle du 1/n.  
 Le nombre de parts de fonds attribué dans l'année à chaque auteur est plafonné à 12.  
 Le nombre de co-auteurs n'est pas limité.

*Handwritten signatures and initials:*  
 JB  
 MW  
 Y

### Idées Concrètes de Progrès locales

Etapes	<p>Acteurs Responsables ●</p> <p>Acteurs Associés (information) ○</p> <p><b>ACTIONS</b></p>			
		Auteur	Hierarchique n+1	Animateur local saisisseur
E1	<p><b>Auteur</b> Rédige l'ICP</p>	●		
E2	<p><b>CUET ou n+1</b> Apprécie la recevabilité et la mise en œuvre Valide l'application de l'ICP</p>	○	●	
E3	<p><b>Le correspondant ou l'Animateur de Direction</b> Saisit l'ICP dans BPU - Consolide sous IOL</p>	○		●
				ICP on Line
				ICP on Line
				ICP on Line BPU

L'auteur est informé en permanence de l'avancement de l'idée via ICP on line.  
 Chaque ICP appliquée et validée ouvre droit à l'attribution d'une part de fonds.  
 Chaque part de fonds est divisée en autant de fractions qu'il y a d'auteurs, règle du 1/n.  
 Le nombre de parts de fonds attribué dans l'année à chaque auteur est plafonné à 12.  
 Le nombre d'auteurs est limité à 6.

*J.P. de*  
*AM 14*