

**ACCORD SUR LA PROMOTION DE L'INITIATIVE ET DE LA CREATIVITE  
DE L'ETABLISSEMENT DE CLEON DU 21/02/2007**

**Entre d'une part :**

RENAULT Etablissement de CLEON  
Représentée par Aïcha BAHEU

Chef du Service des Ressources Humaines,

**Et d'autre part :**

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.E./C.G.C. Représentée par Gérard BOLLE

Pour la C.F.D.T. Représentée par Jean-Claude RONGIERAS

Pour la C.F.T.C. Représentée par Guillaume LECHANGEUR

Pour la C.G.T. Représentée par Gilles CAZIN

Pour F.O. Représentée par Olivier FLEURY

**Il a été convenu ce qui suit :**

## **PREAMBULE**

L'établissement de Cléon 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 qualité et d'innovation de Renault.

C'est la raison pour laquelle Renault met en oeuvre un dispositif de promotion de l'initiative et de la créativité 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.

Cette démarche correspond à la volonté d'entreprise de faire participer tous les salariés au progrès de Renault, dans le cadre du Renault Contrat 2009.

C'est également l'occasion de renforcer le développement personnel de chaque salarié et de favoriser la pleine mise en action du potentiel des équipes, qui in fine, bénéficient d'une partie des économies générées par la mise en oeuvre de leurs idées.

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.

Pour atteindre ces objectifs, Cléon a choisi pour l'ensemble du personnel :

- De promouvoir de manière spécifique les idées concrètes 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,
- De définir des méthodes et procédures appropriées favorisant l'analyse rigoureuse et la mise en oeuvre rapide des idées de progrès proposées et acceptées.

L'animation et le pilotage du système de promotion de l'initiative et de la créativité, sont pris en charge au niveau de la Direction de l'établissement en associant les Organisations Syndicales signataires.

## **TABLE DES MATIERES**

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 : Rôle de l'auteur

Article 6 : Rôle de l'animateur

Article 7 : Appel à l'Initiative et à la Créativité

Article 8 : Initiative & Créativité spontanée ou incitée

## **CHAPITRE 2 RECEVABILITE DES ICP**

Article 9 : Règles générales

Article 10 : Recevabilité des ICP à valeur économique

Article 11 : Recevabilité des ICP à valeur non chiffrable

Article 12 : Recevabilité des ICP locales

## **CHAPITRE 3 TRAITEMENT DES ICP**

Article 13 : Traitement des ICP

Article 14 : Protection des meilleures ICP

Article 15 : Diffusion des ICP transférables

Article 16 : Prescription

## **CHAPITRE 4 MODE DE RECONNAISSANCE**

Article 17 : Reconnaissance par la hiérarchie

Article 18 : Reconnaissance événementielle

Article 19 : Reconnaissance économique : les contreparties

19.1 Primes ICP

19.2 Prime Fonds Initiative & Créativité

Article 20 : Modalités d'attribution des contreparties

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

Article 21 : Commission locale

Article 22 : Résolution de litiges

## **CHAPITRE 6 DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES**

Article 23 : Durée de l'accord

Article 24 : Révision de l'accord

Article 25 : Adhésion

Article 26 : Dépôt de l'accord

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord définit les principes de mise en œuvre de ce dispositif.

Tous les salariés de l'établissement de Renault Cléon sont reconnus comme auteurs potentiels.  
Les salariés des entreprises de travail temporaire sont associés sur la base des règles du présent accord.

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

On entend par Idée Concrète de Progrès (ICP), 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 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.

### **Article 3 : Typologie des Idées Concrètes de Progrès**

Il existe trois types d'ICP :

- Les ICP à valeur économique
- Les ICP à valeur non chiffrable
- Les ICP locales

## **CHAPITRE 1 : LE 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. La hiérarchie veille à faire progresser la pertinence et la qualité des ICP, vérifier l'implication des auteurs, informer les auteurs, et réduire les délais de traitement.

Elle bénéficie :

- de l'appui du réseau d'animation Initiative et Créativité
- de l'assistance des experts métiers
- de systèmes informatiques adaptés et performants de gestion des ICP

Des actions d'information et de formation appropriées sont dispensées pour lui permettre d'exercer pleinement son rôle.

La hiérarchie impulse la dynamique de participation du personnel au progrès permanent par :

- Une organisation du travail responsabilisante,
- Un déploiement d'objectifs Qualité, Coût, Délai, concertés et largement diffusés,
- Un soutien actif dans la recherche de solutions concrètes et dans leur mise en œuvre,
- Un accompagnement adapté visant à susciter l'émergence d'idées concrètes de progrès auprès des personnes qui n'ont pas capacité à déposer des idées,
- 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,
- Une valorisation et une diffusion des initiatives et des idées de progrès les plus remarquables,
- Une mise en œuvre des modalités de reconnaissance associées.

### **Article 5 : Rôle de l'auteur**

L'auteur a obligation de libeller correctement sa proposition sur le formulaire adéquat, joindre un plan ou des photos si nécessaires, d'appliquer son idée seul ou avec l'aide d'autres auteurs, ou solliciter l'aide de son chef d'unité pour réunir les conditions nécessaires au traitement de son idée.

### **Article 6 : Rôle de l'animateur**

L'animateur est le garant de l'application de l'accord dans l'établissement, il a un rôle de conseiller.

### **Article 7 : 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 (SPR, SCR, SCORE), ou des politiques transverses (sécurité, conditions de travail, environnement) constituent le cadre naturel directement ouvert aux ICP du personnel.

Localement, dans chaque unité ou service, les hiérarchiques peuvent explicitement faire appel aux ICP 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 du personnel peuvent être lancés, sur les axes de progrès prioritaires au niveau de l'établissement ou à des niveaux inférieurs, sur la base d'un règlement validé par l'animateur Initiative et Créativité de l'établissement de Cléon.

### **Article 8 : Initiative et 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
- 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

Dans les deux cas, le nombre d'auteurs ne peut être supérieur à 6, dont l'auteur principal. La contribution active à la mise en œuvre de l'ICP est reconnue par les hiérarchiques respectifs.

## **CHAPITRE 2 : RECEVABILITE DES ICP**

### **Article 9 : Règles générales**

Pour être recevables, les ICP doivent correspondre à un niveau significatif d'initiative ou de créativité des auteurs, au-delà de l'exercice habituel de leurs fonctions.

Dans le cadre d'un groupe de progrès incité par la hiérarchie, seules les ICP dépassant les objectifs préalablement fixés au groupe missionné seront recevables.

Pour être reconnue une ICP devra répondre aux règles suivantes où à chaque lettre est attachée une règle spécifique.

- 1) Une ICP (ou "I" comme idée) doit être le "fruit" de la Créativité, de l'imagination du salarié.
- 2) Une ICP (ou "C" comme concrète) doit être appliquée et auditable avec identification actée de l'acheteur.
- 3) Une ICP (ou "P" comme progrès) doit apporter un gain définissable (l'enjeu), durable, et reconnu par l'acheteur. Elle est soumise à l'acceptation des autres partenaires concernés (autres utilisateurs). L'enjeu peut être de nature économique ou autre. Il est ou n'est pas quantifiable.

Pour être recevables, les 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.

Pour les ICP relatives aux produits et processus pendant leur phase de démarrage, de fin de vie ou de commercialisation, et les ICP concernant les nouvelles installations, l'acheteur de l'idée a en charge d'examiner leur recevabilité au regard de la mission de l'auteur et de l'UET.

Ne sont pas prises en compte comme ICP les propositions relatives aux salaires et avantages divers, aux statuts du personnel, ou relevant strictement de l'activité des auteurs dans l'exercice de leur fonction.

### **Article 10 : Recevabilité des ICP à valeur économique**

Les ICP à valeur économique doivent présenter un enjeu économique précis pour l'entreprise. Le gain est quantifiable et clairement défini. Il existe des indicateurs incontestables pour le mesurer. Leur application peut dépasser le périmètre de l'unité d'appartenance de l'auteur.

Au-delà de l'examen par la hiérarchie, elles doivent également être soumises, à l'étude d'un expert métier si nécessaire, dans tous les cas au comité de valorisation du secteur de l'auteur et au Conseiller de Gestion pour la validation des économies.

Il appartient à l'animateur Initiative et 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 11 : Recevabilité des ICP à valeur non chiffrable**

Les ICP à valeur non chiffrable 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 expert métier. Comme les ICP à valeur économique, elles sont soumises au comité de valorisation du secteur de l'auteur.

### **Article 12 : Recevabilité des ICP locales**

Les ICP locales ne présentent pas d'enjeu économique chiffrable, mais font apparaître un réel intérêt pour l'activité du salarié, son poste de travail, la qualité de son travail, ou pour son unité.

Elles sont simples dans leur conception, rapides à mettre en œuvre, peu coûteuses au regard du progrès escompté, robustes et fiables dans le temps.

Il appartient à la hiérarchie (N+1) d'apprécier la recevabilité des ICP locales dans le cadre de ces règles.

### **CHAPITRE 3 : TRAITEMENT DES ICP**

#### **Article 13 : Traitement des ICP**

Le traitement de toutes les ICP appliquées, validées et soldées, comporte :

- un enregistrement explicite dans l'outil informatique par le hiérarchique N+1 de l'auteur principal
- une information des auteurs sur la suite donnée à leur ICP par le hiérarchique N+1 (retour du formulaire ICP, situation du compte-points...)

Les idées de progrès non concrètes considérées par l'acheteur potentiel (souvent la hiérarchie directe) comme étant susceptibles de devenir des ICP après étude, pourront être inscrites sur une liste (locale) de problèmes à résoudre de type LUP gérée par la cellule technique (Liste Unique de Problèmes) avec mention de date d'inscription, de désignation d'un pilote. Les auteurs de ces idées pourront connaître auprès de l'acheteur, l'état de développement de leurs idées.

Des audits seront effectués pour vérifier les conditions de mise en œuvre des idées et des évaluations tant par les hiérarchiques que par les comités de valorisation.

#### **Article 14 : 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 15 : Diffusion des ICP transférables**

L'établissement identifie les meilleures ICP transférables sur le site ou 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 16 : Prescription**

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

Pendant un délai de deux ans à compter de son enregistrement dans une liste de problèmes à résoudre de type LUP, toute idée de progrès non appliquée qui aurait été enregistrée reste attribuée à l'auteur.

L'auteur s'informerera auprès de sa hiérarchie pour connaître l'état d'avancement de l'analyse de son idée.

Durant cette période, l'auteur de l'idée enregistrée dans la LUP pourra apporter des éléments nouveaux qui pourraient contribuer à accélérer le processus d'analyse de son idée.

## **CHAPITRE 4 : MODE DE RECONNAISSANCE**

### **Article 17 : Reconnaissance par la hiérarchie**

Cette reconnaissance exprimée par le responsable hiérarchique s'exerce dans un premier temps, à travers l'écoute attentive des propositions de ses collaborateurs et le 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.

### **Article 18 : Reconnaissance évènementielle**

En vue de mettre en valeur l'apport des ICP du personnel au progrès, chaque mois, chaque comité local de reconnaissance composé d'un président, de deux hiérarchiques locaux (pouvant être un hiérarchique et un technicien) et de deux opérationnels locaux, procède à la sélection de l'ICP la plus remarquable de son périmètre eu égard aux axes prioritaires de progrès. La direction procède à une sélection mensuelle des ICP les plus remarquables de l'établissement.

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 ICP de l'année y sont présentées.

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

### **Article 19 : Reconnaissance économique – Les contreparties**

Cette reconnaissance prend deux formes : les primes ICP et la prime Fonds Initiative et Créativité.

Elle ne s'applique pas aux cadres dont le niveau de classification est supérieur à IIIB.

Dans le cas spécifique des challenges prévus à l'article 7 du présent accord, les contreparties pourront prendre la forme d'avantages en nature qui seront soumis à cotisations sociales.

#### **19.1 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.

##### **19.1.1 ICP à valeur économique**

Toutes ces ICP sont soumises pour validation au comité local. Après avoir rencontré l'auteur ou les auteurs, le plus souvent possible sur le lieu d'application des ICP, et s'être fait décrire le processus d'évolution de l'ICP, il est attribué une prime dont la valeur varie en fonction de l'économie générée. Le maximum attribué par idée appliquée est fixé à 4500 euros.

Les primes sont versées automatiquement sur la paie des auteurs.

Le montant de la prime est déterminé par :

#### **1. Les économies générées par l'application de l'ICP**

- Si les effets économiques de l'ICP sont renouvelables plusieurs années, le quart des économies annuelles est pris en compte.
- Si les effets économiques de l'ICP sont ponctuels, seul le dixième des économies annuelles est pris en compte.

#### **2. Le coefficient de calcul de prime**

Il est fixé un barème de calcul, annexé au présent accord, déterminé à partir de 2 critères :

- le niveau de qualification de l'auteur
- le rapport à l'activité (voir missions définies dans l'entretien individuel)

Sur proposition du hiérarchique, le comité ICP valide ou non la notion de champ professionnel. Le comité doit considérer s'il y a innovation par rapport à la mission habituelle.

Pour les ICP dont le bilan économique est :

- Supérieur ou égal à 200 K€ et inférieur à 500 K€,  
la prime est majorée, avant application du coefficient de calcul de prime, de 2250 €
- Supérieur ou égal à 500 K€ et inférieur à 1500 K€,  
la prime est majorée, avant application du coefficient de calcul de prime, de 4500 €

- Supérieur ou égal à 1500 K€, la prime est majorée de 4500 €

Dans tous les cas, même au-delà de 1500 K€, la prime est soumise au barème de calcul. La majoration est soumise au barème de calcul jusqu'à 1500 K€. Au-delà de 1500 K€, la majoration n'est plus soumise au barème de calcul. Prime et majoration sont soumises à la règle de la contrepartie divisée par le nombre d'auteurs.

### **19.1.2 ICP à valeur non chiffrable**

Toutes ces ICP sont soumises pour validation au comité local. Après avoir rencontré l'auteur ou les auteurs, le plus souvent possible sur le lieu d'application des ICP, et s'être fait décrire le processus d'évolution de l'ICP, il est attribué une contrepartie.

Cette contrepartie s'établit sur la base d'une évaluation qualitative, à partir du barème joint en annexe, prenant 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. L'évaluation varie en fonction des résultats, les 8 critères doivent être examinés.

L'évaluation est comprise entre 31 et 1000 points maximum. La valeur du point est égale à un euro.

Cette contrepartie est versée dans les comptes points individuels.

### **19.1.3 ICP locales**

Ces ICP sont validées par le hiérarchique N+1 et font l'objet comme pour les ICP à valeur non chiffrable d'une contrepartie qui s'établit sur la base d'une évaluation qualitative, à partir du barème joint en annexe. L'évaluation varie en fonction des résultats, les 8 critères doivent être examinés.

Une ICP ne peut faire l'objet d'une évaluation que si elle impacte au minimum 2 des 4 critères de résultat et au minimum 1 des 4 critères de processus soit 15 points au minimum et 30 points au maximum. La valeur du point est égale à un euro.

Cette contrepartie est versée dans les comptes points individuels.

## **19.2 Prime Fonds Initiative et Créativité**

### **19.2.1 Constitution du Fonds**

Le Fonds Initiative et Créativité brut annuel est calculé sur la base d'une année d'économies nettes, 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 1<sup>er</sup> 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 significativement les objectifs assignés.

Du Fonds Initiative et 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 et Créativité à répartir, charges sociales incluses.

### **19.2.2 Répartition du Fonds**

La distribution de ce fonds concerne l'ensemble des auteurs Renault jusqu'aux cadres IIIB inclus, inscrits aux effectifs de l'établissement et demeurant inscrits et en activité le dernier jour ouvrable de l'année de référence.

La répartition des parts est différenciée selon le niveau de participation de chacun en tant qu'auteur. Il sera attribué une part pour chaque ICP appliquée, quelque soit le type d'ICP. En cas d'ICP mise en œuvre par plusieurs auteurs, la part est divisée en autant de fractions qu'il y a d'auteurs.

Le nombre maximum de parts pouvant être obtenu au titre du fonds est de 12 parts.  
Le fonds est réparti en début d'année suivante sous forme de prime.

### **Article 20 : Modalités d'attribution des contreparties**

Les contreparties versées dans les comptes points individuels sont capitalisables sur l'année en cours. La situation mensuelle du nombre de points sera communiquée par écrit à chacun.

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.

Une fois par an il sera procédé au déblocage de la partie des compteurs dépassant le seuil de 1000 euros.

Pour les compteurs supérieurs à 1000 euros au 20 janvier 2007, le déblocage du montant connu au 20 janvier 2007 ne peut se faire qu'à l'initiative de l'intéressé.

Dans tous les cas, un solde sera réalisé et versé en cas de mobilité hors de l'établissement.

Les contreparties accordées aux auteurs à l'occasion de la mise en œuvre de leurs ICP peuvent donner lieu à une transformation en jours (maximum 10 jours ouvrables/personne/an à mettre dans le capital temps individuel) à la demande des auteurs, 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.

## **CHAPITRE 5 : MODALITES DE SUIVI ET DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

### **Article 21 : Commission locale de suivi Initiative et Créativité**

Il est institué une commission des ICP, composée de 2 représentants de la direction et de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire.

Cette commission se réunit 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 des ICP 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 et 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 et Créativité est réunie 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.

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

### **Article 22 : Résolution des litiges**

Tout est mis en œuvre pour que les ICP soient correctement analysées et que les réponses fournies par l'entreprise (les acheteurs) 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, voire si cela s'avérait nécessaire, il pourrait faire appel au comité local dont il dépend au travers d'un de ses membres.

En dernier ressort, une requête peut être adressée auprès de l'animateur Initiative et Créativité de l'établissement.

## **CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES**

### **Article 23 : 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 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2009.

Afin d'harmoniser les dates d'effet, les dispositions, prises en application du présent accord, entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2007.

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

### **Article 24 : 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 25 : Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise 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 26 : Dépôt de l'accord**

Le présent accord est déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Seine Maritime, à l'initiative de la Direction de l'établissement.

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

**Entre d'une part :**

RENAULT Etablissement de CLEON

Représentée par Aïcha BAHEU

Chef du Service des Ressources Humaines,

**Et d'autre part :**

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.E./C.G.C. Représentée par Gérard BOLLE

Pour la C.F.D.T. Représentée par Jean-Claude RONGIERAS

Pour la C.F.T.C. Représentée par Guillaume LECHANGEUR

Pour la C.G.T. Représentée par Gilles CAZIN

Pour F.O. Représentée par Olivier FLEURY

Fait à Cléon, le 21 Février 2007

## ANNEXE – Article 19

## Barème de calcul

COEFFICIENT	HORS CHAMP PROFESSIONNEL	DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL
< OU = 220	100 %	100 %
> 220 à 400	100 %	60 %
Cadres hors IIC	100 %	30 %

## ANNEXE – Article 19

## GRILLE D'EVALUATION DES RECOMPENSES DES ICP LOCALES ET A VALEUR NON CHIFFRABLE

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

Une ICP ne peut faire l'objet d'une évaluation que si elle impacte au minimum 2 des 4 critères de résultat et au minimum 1 des 4 critères de processus soit 15 points au minimum, les 8 critères doivent être examinés

Le N+1 valorise toutes les ICP locales jusqu'à concurrence de 30 points

Le comité local se réunit 1 fois par mois, et valorise toutes les ICP à valeur non chiffrable au-delà de 30 points

		0	6	15	40	80	150	200
Critères de RESULTAT	<b>Qualité</b> (du produit, satisfaction du client)	Pas d'impact	Elimination d'un défaut ou réduction de la fréquence avec impact mineur	Elimination d'un défaut ou réduction de la fréquence avec impact interne UET (TNC, MU, Retouches)	Elimination complète d'un défaut ou réduction de la fréquence d'un défaut	Elimination complète d'un défaut avec impact client interne	Elimination complète d'un défaut avec impact UCM/UFM ou risque d'impact	Elimination complète d'un défaut avec impact client final ou risque d'impact
	<b>Réduction des coûts</b> (non chiffrables ou difficilement chiffrables)	Pas d'enjeu économique	Faible enjeu économique		Enjeu économique annuel estimé inférieur à 1000 €		Enjeu économique annuel estimé inférieur à 2500 €	
	<b>Délais</b> (Gain de temps : temps d'écoulement, pannes, préventif, changement rafale, changement outils...)	Pas d'amélioration	Impact faible		Impact moyen		Impact fort	
	<b>RH</b> (Sécurité, conditions de travail, Ergonomie, Environnement)	Pas d'amélioration	Amélioration simple du poste	Amélioration notable du poste	Limitation d'un risque mineur	Suppression d'un risque mineur	Limitation d'un risque majeur	Suppression d'un risque majeur

		0	3	6	15	30	60	100
Critères de PROCESSUS	<b>Initiative</b> (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 réaliser 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
	<b>Créativité</b> (Originalité de l'idée)	Aucune originalité	Adaptation d'une idée existante dans un autre secteur ou 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 QCDRH	Grande innovation avec effets très importants sur QCDRH
	<b>Transversalisation</b> (Champ d'application UET, Atelier, Dpt, Usine, Groupe)	Idée appliquée à un seul endroit de l'UET	Idée appliquée à plusieurs endroits de l'UET	Idée appliquée dans d'autres UET de l'atelier	Idée appliquée dans d'autres ateliers du Dpt/Sce	Idée appliquée dans d'autres Dpt/Sce du même métier	Idée appliquée sur tout le site	Idée appliquée dans tous secteurs, tous sites
	<b>Efficacité de l'idée</b> (Traitement de l'effet ou de la cause)		Une des conséquences du problème est traité, mais pas la cause racine.	Les 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 problèmes sont traitées mai il en reste d'autres.	Les causes traitées montrent un risque très faible que le problème se reproduise.	Traitement de la cause racine. Le problème ne peut plus se reproduire

ICP valorisée le :

Nom, signature du CUET :

Nom, signature du président de comité :

Nombre de points :