



USINE DU MANS

ACCORD SUR LA PROMOTION DE L'INITIATIVE ET DE LA CREATIVITE DES SALARIES DE L'ETABLISSEMENT RENAULT DU MANS

Entre RENAULT, établissement du Mans,
représenté par Karine CONTE,

chef du département des Ressources humaines,

d'une part,

Et

Les organisations syndicales

- CFDT, représentée par Monsieur Jean-Michel ALLARD,

- CFE/CGC, représentée par Monsieur Pascal ROUGE,

- CGT, représentée par Monsieur Richard GERMAIN,

- FO, représentée par Monsieur Jean-Pierre LANGEVIN,

Michel FELLURIER

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

RENAULT

15 Avenue Pierre Bénédict - 72000 Le Mans Cedex 9 - Tél. : +33 (0)2 43 16 41 43

Siret : 790 129 887 01024

Renault S.A.S. Société par actions simplifiée au capital de 500 041 110 euros - Siège social : 15-16 quai Alphonse La Gohé - 92013 Stouffville St Maurice cedex
790 129 887 R.C.S. Nanterre - Siret : 790 129 887 02001 - APE 341 Z

Renault – Etablissement du Mans |

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE

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

CHAPITRE 1 SYSTEME DE MANAGEMENT DE L'INNOVATION PARTICIPATIVE

- Article 4 : Rôle de la hiérarchie
- Article 5 : Rôle de l'animateur sectoriel ICP
- Article 6 : Rôle de l'animateur ICP de l'établissement
- Article 7 : Actions d'information et de formation
- Article 8 : Appel à l'Initiative et à la Créativité
- Article 9 : Initiative & Créativité spontanée ou incitée

CHAPITRE 2 RECEVABILITE DES ICP

- Article 10 : Règles générales
- Article 11 : Recevabilité des ICP à valeur économique
- Article 12 : Recevabilité des ICP à valeur non chiffrable
- Article 13 : Recevabilité des ICP locales

CHAPITRE 3 TRAITEMENT DES ICP

- Article 14 : Traitement des ICP
- 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
 - 20.2 Prime Fonds Initiative & Créativité
- Article 21 : Modalités d'attribution des contreparties

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

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

CHAPITRE 6 DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

- Article 24 : Durée de l'accord et mesures transitoires
- Article 25 : Révision de l'accord
- Article 26 : Adhésion
- Article 27 : Dépôt de l'accord

MF

LC
AM
RP

PREAMBULE

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.

Ancrée dans notre culture d'entreprise, la démarche d'innovation participative s'inscrit 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.

Cette démarche correspond à la volonté de l'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 œuvre de leurs idées.

Le présent accord définit les modalités d'application, dans l'établissement du Mans, de l'accord du 27 novembre 2006 sur la promotion de l'initiative et de la créativité des salariés de RENAULT sas.

MF 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.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'établissement Renault du Mans.

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 (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.

KC
ATM
CP

Article 3 : Typologie des ICP

Il existe trois types d'ICP :

Les ICP 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 expert. 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 ICP 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 expert. 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 ICP 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.

MF

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. 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 ICP,
- de l'expertise des experts métiers,
- de systèmes informatiques adaptés et performants de gestion des ICP.

Article 5 : Rôle de l'animateur sectoriel ICP

L'animateur sectoriel ICP assure dans son périmètre de responsabilité la promotion du système Initiative et Créativité :

- il informe la hiérarchie et le personnel du fonctionnement et des règles en vigueur,
- il valorise les meilleures ICP et les sélectionne pour la convention annuelle Initiative et Créativité,
- il organise des challenges sectoriels.

Il suit en outre la performance des ICP dans son secteur. A ce titre :

- il réalise les requêtes et suit les statistiques,
- il veille au respect des règles en vigueur et au délai de traitement,
- il réalise des audits,
- il relance les acteurs du système, notamment les chefs d'unité, les chefs d'atelier et les experts.

RP
ASJ
KC

Il contribue enfin au bon fonctionnement du processus des ICP dans son secteur. Ainsi :

- il assiste si nécessaire la hiérarchie dans sa mission,
- il oriente les ICP à valeur vers les experts appropriés,
- il assure la traçabilité des dossiers papier.

Le réseau des animateurs sectoriels ICP se réunit une fois par mois. Cette réunion mensuelle est animée par l'animateur ICP de l'établissement.

Article 6 : Rôle de l'animateur ICP de l'établissement

L'animateur ICP de l'établissement anime l'ensemble du système Initiative et Créativité de l'établissement et s'assure du respect des modalités d'application du présent accord.

A ce titre, il :

- coordonne et anime le réseau des animateurs sectoriels ICP ;
- prépare les propositions d'objectifs annuels, assure le suivi, la gestion et la répartition du fonds des ICP ;
- suit les résultats et mène les actions nécessaires pour l'obtention des objectifs fixés ;
- organise des audits ;
- assure la communication et la promotion du système Initiative et Créativité ;
- est le correspondant du site pour le service central Initiative et Créativité ;
- organise la sélection et la préparation des dossiers ICP proposés pour la convention annuelle.

MF

Article 7 : Actions d'information et de formation

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.

Ainsi, dans le cadre du présent accord, un kit d'information sur les modalités de fonctionnement du système Initiative et Créativité au Mans sera diffusé à l'ensemble de la ligne hiérarchique puis mis en ligne dans l'intranet de l'établissement.

De même, une plaquette d'information sur le système Initiative et Créativité sera remise à l'ensemble du personnel.

D'une manière générale, le système Initiative et Créativité fait l'objet d'une information régulière dans les supports de communication de l'établissement.

Article 8 : 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 (type SPR, SCR, SCORE), ou des politiques transverses (sécurité, conditions de travail, environnement) constituent le cadre naturel directement ouvert aux ICP du personnel.

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.

KC
AJN
RP

Par ailleurs, des challenges faisant appel aux idées du personnel sont lancés, sur la base d'un règlement validé par l'animateur ICP de l'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 9 : 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 d'auteurs ne peut être supérieur à 6, dont l'auteur principal. 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.

CHAPITRE 2 : RECEVABILITE DES ICP

Article 10 : Règles générales

MF Pour être recevables, les ICP doivent correspondre à un niveau significatif d'initiative et de créativité de l'auteur, au-delà de l'exercice ordinaire du travail. 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 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.

Les ICP relatives aux produits pendant leur phase de démarrage ne sont recevables :

- qu'à partir de l'accord de fabrication s'il s'agit d'une transformation partielle d'un organe véhicule ;
- qu'à partir de l'accord de commercialisation pour les futurs véhicules ou organes.

Les ICP concernant le processus seront recevables dès réception technique des installations associées à celui-ci.

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

Article 11 : 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 expert.

MSJ KC RP 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.

Il appartient à l'animateur central ICP 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 12 : 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 expert.

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 13 : 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.

Article 14 : Traitement des ICP

Le traitement des ICP comporte :

- un enregistrement précis 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...). 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 solutions proposées ;
- une mise en œuvre dans les meilleurs délais des solutions retenues.

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

L'établissement identifie 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 ICP, 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, l'information sur la suite donnée aux ICP et le soutien accordé pour permettre leur avancement et leur mise en œuvre.

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 conduisant à faire progresser son secteur et son établissement est un acte professionnel. Aussi, afin de mettre en valeur l'apport des idées du personnel au progrès, le comité de direction procède à une sélection périodique dans ses différents secteurs, des ICP les plus remarquables eu égard à ses axes prioritaires de progrès.

Les meilleurs auteurs, les meilleures idées et les meilleurs animateurs du système sont mis à l'honneur lors de rendez-vous Initiative et Créativité organisés tous les deux mois.

Ils sont aussi régulièrement mis en valeur dans les supports de communication de l'établissement.

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

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.
Dans le cas spécifique des challenges prévus à l'article 8 du présent accord, les contreparties pourront prendre la forme d'avantages en nature qui seront soumis à cotisations sociales en tant que tels.

MF 20.1 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.

20.1.1 ICP à valeur économique

Elles font l'objet d'une prime ICP dont la valeur maximale est fixée à 5 000 euros.

La prime est versée automatiquement sur la paie des auteurs.

Son montant est déterminé par :

- I 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 ne sont pas renouvelables, seul le dixième des économies annuelles est pris en compte.

2 Le coefficient de calcul de prime

Il est fixé par un barème de calcul, annexé au présent accord, déterminé à partir de 2 critères : le niveau de qualification de l'auteur, et le rapport à l'activité.

Pour les ICP dont le bilan économique est :

- supérieur ou égal à 200K€ et inférieur à 500K€, la prime est majorée, avant application du coefficient de calcul de prime, de 2 500 euros ;
- supérieur ou égal à 500K€ et inférieur à 1 500 K€, la prime est majorée, avant application du coefficient de calcul de prime, de 5 000 euros ;
- supérieur ou égal à 1 500 K€, la prime est majorée de 5 000 euros.

20.1.2 ICP à valeur non chiffrable

Les ICP à valeur non chiffrable font l'objet d'une prime établie sur la base d'une évaluation qualitative sous forme de points, à partir d'une grille de cotation annexée au présent accord.

L'évaluation est comprise entre 151 et 1 000 points maximum. La valeur du point est fixée à 1 euro brut.

20.1.3 ICP locales

Lorsqu'une ICP locale est retenue et appliquée, le chef d'unité la récompense lui-même en attribuant une reconnaissance sous forme de points à l'aide de la grille de cotation mentionnée à l'article 20.1.2.

La valeur maximale d'une ICP locale est de 150 points. Au-delà de ce montant, l'ICP devient ICP à valeur non chiffrable et doit être validée par le chef d'atelier (N+2).

Une validation de l'ICP par le chef d'atelier (N+2) est également nécessaire lorsque le chef d'unité fait partie des auteurs.

20.2 Prime Fonds Initiative & Créativité

20.2.1 Constitution du fonds

Le Fonds Initiative & Créativité brut annuel est calculé 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 du 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 incité 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 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.

20.2.2 Répartition du Fonds Initiative & Créativité.

La distribution de ce fonds concerne l'ensemble des auteurs inscrits aux effectifs de l'entreprise et demeurant inscrits le dernier jour ouvrable de l'année de référence, jusqu'au niveau cadre IIB inclus.

La répartition des parts est différenciée selon l'apport de chacun en tant qu'auteur.

Cet apport est apprécié selon le principe de l'« apport réel » : dans le cas d'une ICP mise en œuvre par un seul auteur, l'apport de ce dernier est d'une ICP ; dans le cas d'une ICP mise en œuvre par « n » auteurs, l'apport de chaque auteur est de $1/n$.

Chaque salarié pourra obtenir un maximum de 4 parts par an. Les parts seront valorisées sur le fonds Initiative et Créativité et donneront lieu à une prime annuelle versée au début de l'année qui suit l'année de référence.

Pour l'année 2007, les critères d'obtention des parts seront les suivants :

- 1 part : entre 0,1 et 1 ICP en apport réel ;
- 2 parts : au-delà d'1 ICP et jusqu'à 2 ICP en apport réel ;
- 3 parts : au-delà de 2 ICP et jusqu'à 3 ICP en apport réel ;
- 4 parts : plus de 3 ICP en apport réel.

Pour les années 2008 et 2009, les critères d'obtention des parts seront définis par la direction de l'établissement, après échange avec les membres de la commission locale Initiative & Créativité.

Article 21 : Modalités d'attribution des contreparties

Pour chaque auteur, les points obtenus alimentent un compte personnel appelé « compte points ICP » et sont capitalisables. 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. Dans tous les cas, un solde sera réalisé et versé en cas de mobilité hors de l'établissement.

Les points accordés aux auteurs à l'occasion de la mise en œuvre de leurs ICP peuvent donner lieu, à la demande des intéressés, à une transformation en temps de repos, dans la limite de 5 jours par an, en veillant toutefois au maintien du bon fonctionnement des secteurs et des services.

Ce temps de repos sera valorisé dans le capital temps individuel selon le taux journalier du salarié.

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

Article 22 : Commission locale Initiative & Créativité

Une commission Initiative et Créativité est instituée au niveau de l'établissement.

Elle est composée de représentants de la direction et de représentants des organisations syndicales signataires de l'accord d'établissement, à raison de deux représentants par organisation syndicale.

Elle se réunit une fois par semestre, et notamment un mois au plus tard avant la réunion de la commission centrale. Elle peut aussi se réunir à la demande de tout ou partie de ses membres.

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

Article 23 : 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 syndicales signataires qui ont connaissance d'un litige peuvent adresser une requête auprès de l'animateur ICP de l'établissement.

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 24 : Durée de l'accord et mesures transitoires

MF 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.

Les dispositions prises en application du présent accord entreront en vigueur rétroactivement à compter du 16 mars 2007.

Cependant, compte tenu du délai nécessaire pour former les animateurs ICP et la ligne hiérarchique de l'établissement, la nouvelle grille de cotation des ICP locales et à valeur non chiffrable (v. annexe 2) ne se substituera à l'ancienne qu'à compter du 2 avril 2007.

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

Article 25 : 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 26 : 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 27 : Dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle de la Sarthe, à l'initiative de la Direction.

MF

KC
AM
CP

ANNEXE 1
Barème de calcul (v. article 20)

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

MF

KC
AJN
MP

Fait au Mans, le 16 mars 2007

ACCORD SUR LA PROMOTION DE L'INITIATIVE ET DE LA CREATIVITE DES SALARIES DE L'ETABLISSEMENT RENAULT DU MANS

Pour RENAULT sas établissement du Mans
Mme Karine CONTE



Chef du département des Ressources Humaines

C.F.D.T

représentée par M. Jean-Michel ALLARD



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

représentée par M. Pascal ROUGEL



C.G.T

représentée par M. Richard GERMAIN

F.O


représentée par M. Jean-Pierre LANGEVIN

KC
AFM

TH

ANNEXE 2

GRILLE D'ÉVALUATION DES ICP LOCALES ET À VALEUR NON CHIFFRABLE (v. art. 20)

La récompense de l'ICP s'obtient en évaluant puis en additionnant les points acquis au titre des critères de résultat et des critères de processus.
Récompense maximale : 150 points pour les ICP locales ; 1000 points pour les ICP à valeur non chiffrable (1 point = 1 euro).

Critères de résultat	0 point		5 points		10 points		20 points		40 points		80 points		150 points		
	Qualité (du produit, du processus, satisfaction du client)	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 interne UET (TNC, MU, Retouches)	réduction de la fréquence d'un défaut avec impact client interne	Élimination complète d'un défaut avec impact client interne	Élimination complète d'un défaut avec impact UCM/UFM ou risque impact	Élimination complète d'un défaut avec impact client final ou risque impact	Réduction des coûts (non chiffrables ou difficilement chiffrables)	Pas d'enjeu économique	Enjeu économique annuel estimé <100 E	Enjeu économique annuel estimé <500 E	Enjeu économique annuel estimé <1000 E	Enjeu économique annuel estimé <1500 E	Enjeu économique annuel estimé <2000 E
Délais (Gain de temps : MOD, RO, temps d'écoulement, penne, préventif, chgt de relais, chgt d'outils)	Pas d'amélioration	<1%	Amélioration simple du poste	Amélioration notable du poste	Limitation d'un risque mineur	Suppression d'un risque mineur	Limitation d'un risque majeur	> 5%	RH (Sécurité, conditions de travail, Ergonomie, Environnement)	Pas d'amélioration	Amélioration simple du poste	Amélioration notable du poste	Suppression d'un risque mineur	Limitation d'un risque majeur	Suppression d'un risque majeur
Critères de processus	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 importants pour résoudre un problème	Efforts assez importants pour résoudre un problème et pour réaliser de façon autonome l'idée	Efforts très 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 y compris en HTT	Créativité (Originalité de l'idée)	Reprise d'une idée existante dans un autre secteur	Amélioration faible d'une idée existante	Amélioration forte d'une idée existante	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
Transversalisation (Champ d'application UET, atelier, dépt, site, groupe)	Ideé appliquée à un seul endroit de l'UET	Ideé appliquée à plusieurs endroits de l'UET	Ideé appliquée dans d'autres UET de l'atelier	Ideé appliquée dans d'autres UET de l'atelier	Ideé appliquée dans d'autres ateliers du Dpt/Scs	Ideé appliquée dans d'autres Dpt/Scs	Ideé appliquée dans tout le site	Ideé appliquée dans tous secteurs, tous sites	Efficacité de l'idée (Traitement de l'effet ou de la cause)	Ideé s'attaque aux effets du problème	Ideé traite les causes mais un risque de retour du problème demeure	Ideé ne peut plus se reproduire	Ideé appliquée dans même métier	Ideé appliquée sur tout le site	Ideé appliquée dans tous secteurs, tous sites