

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2006 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.



représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

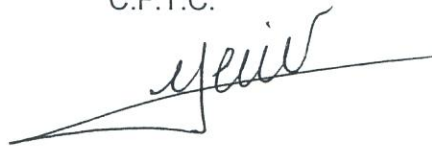
représentée par M. Philippe NOEL

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



représentée par M. Gérard BLONDEL

C.F.T.C.



représentée par M. Lionel HEIN

F.O.



représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Définition des Idées Concrètes de Progrès

Article 3 : Typologie des Idées Concrètes de Progrès

CHAPITRE 1 SYSTEME DE MANAGEMENT DE L'INNOVATION PARTICIPATIVE

Article 4 : Rôle de la hiérarchie

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

Article 6 : Initiative & Créativité spontanée ou incitée

CHAPITRE 2 RECEVABILITE DES ICP

Article 7 : Règles générales

Article 8 : Recevabilité des ICP à valeur économique

Article 9 : Recevabilité des ICP à valeur non chiffrable

Article 10 : Recevabilité des ICP locales

CHAPITRE 3 TRAITEMENT DES ICP

Article 11 : Traitement des ICP à valeur économique

Article 12 : Traitement des ICP à valeur non chiffrable

Article 13 : Traitement des ICP locales

Article 14 : Protection des meilleures ICP

Article 15 : Diffusion des ICP transférables

Article 16 : Prescription

CHAPITRE 4 MODE DE RECONNAISSANCE

Article 17 : Reconnaissance par le N+1

Article 18 : Reconnaissance événementielle

Article 19 : Reconnaissance économique : les contreparties

19.1 Prime 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 centrale

Article 22 : Commission locale

Article 23 : Résolution de litiges

Article 24 : Accords d'établissement

CHAPITRE 6 DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 25 : Durée de l'accord

Article 26 : Révision de l'accord

Article 27 : Adhésion

Article 28 : Dépôt de l'accord

~~FD~~

FD

HZ



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

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

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

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.

~~FB~~
FB
ITC
Bl

Article 1 : Champ d'application

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

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

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

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

Article 3 : Typologie des Idées Concrètes de Progrès

Il existe trois types d'Idées Concrètes de Progrès :

Les Idées Concrètes de Progrès à valeur économique

Elles présentent un enjeu économique précis pour l'entreprise. Au-delà de l'examen par la hiérarchie, elles doivent être soumises à l'étude d'un 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 Idées Concrètes de Progrès à valeur non chiffrable

Elles présentent un gain perceptible pour l'entreprise mais qui n'est pas mesurable, en tant que tel, par un indicateur incontestable. Selon leur nature, elles peuvent être soumises à un 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 Idées Concrètes de Progrès locales

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

~~FD~~
FD
HZ
P

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 Initiative & Créativité
- de l'expertise des experts métiers
- de systèmes informatiques adaptés et performants de gestion des ICP

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

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

Au niveau de l'établissement ou à des niveaux inférieurs, les plans d'actions, déclinés à partir des engagements 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 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 du personnel sont lancés, sur la base d'un règlement validé par le responsable désigné par l'accord d'établissement, au moins une fois par an, sur les axes de progrès prioritaires au niveau de l'ensemble de l'établissement, ou à des niveaux inférieurs.

Article 6 : Initiative & Créativité de groupe spontanée ou 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 7 : Règles générales

Pour être recevables, les ICP doivent correspondre à un niveau significatif d'Initiative & de Créativité de l'auteur, au-delà de l'exercice ordinaire du travail. Dans le cadre d'un groupe de progrès 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.

FD La recevabilité des ICP relatives aux produits pendant leur phase de démarrage, de fin de vie, ou de

commercialisation et la recevabilité des ICP concernant les nouvelles installations, font l'objet, sur la base des règles propres aux métiers, de dispositions spécifiques définies dans l'accord d'établissement.

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

Article 8 : Recevabilité des ICP à valeur économique

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

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

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

Article 9 : Recevabilité des ICP à valeur non chiffrable

Comme les ICP à valeur économique, les ICP à valeur non chiffrable supposent un examen de la hiérarchie mais peuvent également être soumises à l'étude d'un 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 10 : Recevabilité des ICP locales

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

CHAPITRE 3 TRAITEMENT DES ICP

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

Article 11 : Traitement des ICP à valeur économique

Leur traitement comporte :

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

Article 12 : Traitement des ICP à valeur non chiffrable

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

Article 13 : Traitement des ICP locales

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

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

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

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

Article 16 : Prescription

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

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

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

CHAPITRE 4 MODE DE RECONNAISSANCE

Article 17 : Reconnaissance par la hiérarchie

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

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

Article 18 : Reconnaissance événementielle

La mise en oeuvre 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 de chaque établissement ou de chaque direction métier, procède à une sélection périodique dans ses différents secteurs, des ICP les plus remarquables eu égard à ses axes prioritaires de progrès.

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

Article 19 : 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 5 du présent accord, les contreparties pourront prendre la forme d'avantages en nature qui seront soumis à cotisations sociales en tant que tels.

FD
H
g
~~g~~

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 Idées Concrètes de Progrès à valeur économique

Elles font l'objet d'une prime ICP définie par l'accord d'établissement dont la valeur maximale varie dans une fourchette comprise entre 4000 et 5000 euros.

Son montant 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 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 la moitié de la valeur définie par l'accord d'établissement.
- supérieur ou égal à 500K€ et inférieure à 1500 K€ la prime est majorée, avant application du coefficient de calcul de prime, de la valeur définie par l'accord d'établissement.
- supérieur ou égal à 1500 K€ la prime est majorée de la valeur définie par l'accord d'établissement.

19.1.2 Idées Concrètes de Progrès à valeur non chiffrable.

La valeur maximale de la prime ICP est fixée par accord d'établissement, dans la limite de 1000 euros par ICP à valeur non chiffrable.

Cette prime s'établit sur la base d'une évaluation qualitative, à partir d'un barème défini au niveau de l'établissement. Il prend notamment en compte la nature et l'importance du problème résolu, la créativité de l'auteur, le caractère innovant des solutions proposées et l'impact des améliorations.

19.1.3 Idées Concrètes de Progrès locales

L'accord d'établissement précise les modalités spécifiques et le plafond des contreparties de ces ICP.

Il peut être convenu que ces ICP ne feront pas l'objet de contrepartie spécifique particulière, mais qu'elles ouvriront droit à l'attribution de parts au titre du Fonds Initiative & Créativité.

FD
H
[Signature]

19.2 Prime Fonds Initiative & Créativité

19.2.1 Constitution du fonds

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

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

Les économies liées aux ICP à valeur économique issues du travail d'un groupe de progrès 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.

19.2.2 Répartition du Fonds Initiative & Créativité.

La distribution de ce fonds concerne l'ensemble des auteurs inscrits aux effectifs de l'entreprise et demeurant inscrit 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. En cas d'ICP mise en oeuvre par plusieurs auteurs, la part est divisée en autant de fractions qu'il y a d'auteurs.

L'accord d'établissement précise les modalités concrètes de répartition et d'attribution des parts de Fonds Initiative & Créativité. Ces parts ne peuvent être supérieures à 12 pour chaque salarié concerné.

Article 20 : Modalités d'attribution des contreparties

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

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

Les contreparties accordées aux auteurs à l'occasion de la mise en oeuvre de leurs ICP peuvent donner lieu à une transformation en jours 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. L'accord d'établissement définit les modalités selon lesquelles les contreparties obtenues pourront faire l'objet d'une transformation en jours.

F-D

H
A
S

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

Article 21 : Commission centrale Initiative & Créativité

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

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

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

Article 22 : Commission locale Initiative & Créativité

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

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

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

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

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

La commission Initiative & Créativité est réunie lorsqu'une modification des modalités de traitement 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 signataires qui ont connaissance d'un litige peuvent adresser une requête auprès du responsable désigné par l'accord d'établissement.



Article 24 Accords d'établissement

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

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

- désigner une personne qui aura pour fonction de valider le règlement servant de cadre aux challenges (article 5) ;
- définir les règles de recevabilité des ICP concernant des produits pendant leur phase de démarrage, de fin de vie, ou de commercialisation et la recevabilité des ICP concernant les nouvelles installations, (article 7) ;
- préciser les conditions de fonctionnement et d'animation du système, les moyens permettant le traitement de ces idées et l'information des auteurs.(chapitre 3) ;
- déterminer, pour les ICP à valeur économique, la valeur maximale dans une fourchette comprise entre 4000 et 5000 euros (article 19.1.1) ;
- fixer le barème permettant le calcul de la contrepartie versée pour les ICP à valeur non chiffrable (article 19.1.2) ;
- préciser les modalités spécifiques et le plafond des contreparties des ICP locales. (article 19.1.3) ;
- préciser les modalités concrètes de répartition et d'attribution des parts de Fonds Initiative & Créativité. Elles ne peuvent être supérieures à 12 (article 19.2.2) ;
- arrêter les modalités selon lesquelles les contreparties capitalisées peuvent être débloquées et payées au moins une fois par an au terme de l'année (article 20) ;
- définir les modalités selon lesquelles les contreparties obtenues pourront faire l'objet d'une transformation en jours (article 20) ;
- déterminer la périodicité selon laquelle la commission locale I & C se réunit (article 22).

CHAPITRE 6 DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 25 : 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 et des accords d'établissement qui auront été conclus, entreront en vigueur rétroactivement le 1er mars 2007, à l'exception de l'article 20 dès lors qu'un accord local aura été conclu pour le mettre en œuvre avant le 1^{er} 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 26 : 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 27 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L.132-9 du code du travail. Cette adhésion doit être sans réserves et concerner la totalité de l'accord.

Article 28 : Dépôt de l'accord

Le présent accord, ainsi que les accords d'établissements conclus en application des dispositions des articles 1, 6 et 7 sont déposés à la direction départementale du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle des Hauts-de-Seine, à l'initiative de la Direction.

FD

HL
CB

ANNEXE
Barème de calcul article 19

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

FD
Hz

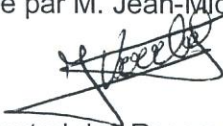
~~###~~

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2006 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.



représentée par M. Fred DIJOUX

C.G.T.

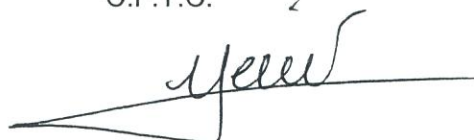
représentée par M. Philippe NOEL

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



représentée par M. Gérard BLONDEL

C.F.T.C.



représentée par M. Lionel HEIN

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part,