

**ACCORD CADRE
GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
GESTION ET ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS – GPEC-**

PLAN

I/ PREAMBULE

- A-CONTEXTE (champ d'application)
- B-OBJET (la méthode)
- C-CADRE JURIDIQUE
- D-DUREE (calendrier de mise en œuvre)

II/ ACTEURS DE LA GPEC

- A - La Direction : la Direction générale, la DRH et les managers
- B - Le salarié
- C - Les partenaires sociaux : IRP et OS signataires

III/ STRATEGIE GLOBALE DE LA CIE IBM FRANCE ET SES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI : PLAN PREVISIONNEL

- A - METHODE ET PROCEDURES DU PLAN PREVISIONNEL
 - 1/ METHODOLOGIE ET CONTENU DU PLAN PREVISIONNEL
 - 2/ PROCEDURE D'INFORMATION CONSULTATION
- B - SUIVI ET MISE A JOUR DU PLAN PREVISIONNEL
 - 1/ CONSTITUTION D UNE COMMISSION DE SUIVI PARITAIRE
 - 2/ SUIVI ET MISE A JOUR PERIODIQUES du plan biennal
 - 3/ TRAITEMENT DES EVENEMENTS IMPREVUS

IV/ ADAPTATION DES STRUCTURES D EMPLOI

- A - Importance du rôle du responsable hiérarchique
- B- OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
 - 1/ DIMENSION COLLECTIVE DE LA GPEC
 - 2/ DIMENSION INDIVIDUELLE DE LA GPEC
 - 3/ ESPACES SPECIFIQUES DE LA DRH
- C- MISE EN ŒUVRE DE MESURES DE VOLONTARIAT EXCEPTIONNELLES

V / ACCES ET MAINTIEN DANS L EMPLOI DES SALARIES DE 50 ANS ET PLUS

- A/ PRINCIPES D'EQUITE DE TRAITEMENT
 - 1/ Plan Biennal
 - 2/ Maintien dans l'emploi
- B/ MESURES SPECIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE
 - 1/ principes de temps partiel aidé
 - 2/ conditions de travail

VI / SUIVI ET INTERPRETATION DE L'ACCORD

J.P.V E.C end
Y.H.P C.F

I PREAMBULE

A. Contexte

Dans un marché fortement concurrentiel, et dans un monde d'évolutions technologiques rapides, la Compagnie IBM France doit en permanence adapter ses organisations et ses activités pour préserver sa compétitivité.

Les évolutions générationnelles doivent en parallèle être prises en compte pour préparer l'avenir de la Compagnie IBM France.

Consciente des limites de ses méthodes et outils prévisionnels actuels, la Compagnie IBM France souhaite accentuer ses efforts d'anticipation, en y associant plus étroitement les partenaires sociaux et faire de la GPEC son mode de gestion des ressources humaines : La Compagnie et chacune de ses entités doivent identifier leurs besoins à court et moyen terme, les rapprocher de leurs ressources disponibles, en tenant compte des caractéristiques et des attentes des populations concernées.

Cette volonté avait été exposée dans l'Accord de Méthode du 7 avril dernier, lequel organisait « à compter du mois de juin 2005, l'ouverture de négociations avec une volonté d'aboutir à un accord avant la fin décembre 2005 portant sur la **gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences**, à construire à partir de l'accord GPEC de 2002, pour répondre aux défis démographiques et de compétences qui se posent à la Compagnie. Cet accord devra mettre en place une méthodologie sur la gestion de l'Emploi, organiser des diagnostics réguliers et prévisionnels des ressources et compétences, métier par métier, et pour chacune des activités, faciliter la dynamique des ressources et associer les Partenaires Sociaux aux actions anticipatives »

B- Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les méthodes et principes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de suivi des prévisions, et de mise en place des actions nécessaires à l'adaptation de la Compagnie IBM FRANCE et de ses salariés aux données économiques, stratégiques et démographiques prévisibles, notamment par le dialogue social.

L'accord porte ainsi sur :

1. les modalités de consultation du comité central d'entreprise sur la stratégie d'IBM France et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires (Plan Prévisionnel biennal)
2. les conditions de suivi et de mise à jour du plan prévisionnel
3. les méthodes d'adaptation des structures d'emploi aux évolutions escomptées et aux événements imprévus.
4. les outils et mesures de gestion des emplois et compétences des salariés notamment ceux âgés de 50 ans et plus.

Cet accord devra être complété par :

- un accord spécifique sur la formation professionnelle.

J-P ✓ F.C CF Lvd

- des accords spécifiques sur d'autres thèmes liés à la GPEC, portant notamment sur le périmètre d'application (négociation sur le Groupe), le temps partiel, la mobilité professionnelle et l'égalité professionnelle.

C - Cadre juridique

L'accord, qui organise notamment une méthode de gestion des évolutions d'emplois, s'inscrit dans le cadre des dispositions de la Loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, notamment ses articles **L 320.2 et L 320.3** qui disposent respectivement que :

«...l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Elle peut porter également, selon les modalités prévues à l'article L. 320-3, sur les matières mentionnées à cet article. ».

«Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent fixer, par dérogation aux dispositions du présent livre et du livre IV, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours. Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise, et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. Ils peuvent organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe. Ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles, l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi (...) fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci ».

Il est rappelé que la Direction s'est engagée à négocier avec les Organisations Syndicales un accord d'Entreprise renouvelant l'adhésion volontaire aux conventions collectives de l'UIMM pour une durée indéterminée. Ce renouvellement, dont le principe a été accepté lors de la signature de l'accord de méthode du 7 avril 2005 fera l'objet d'un accord distinct.

D - Périmètre et durée

L'accord aura pour périmètre d'application l'ensemble du personnel de la Compagnie IBM France, titulaire d'un contrat de travail, actifs, détachés, ou en congés de courte durée inférieure à 12 mois.

Chacune des dispositions spécifiques du présent accord cadre ou de conventions en découlant peut cependant déterminer des critères d'éligibilité à certains programmes ou dispositifs plus restrictifs. (populations ciblées, critère d'âge, d'ancienneté ..)

L'accord est conclu pour une durée indéterminée à **compter de la date de sa signature**. Cependant, il fera l'objet d'une re-négociation tous les trois ans.

J-PV

f.c cur

lvd

II/ LES ACTEURS DE LA GPEC

A - La Direction

1) La Direction Générale

- Détermine et présente le plan stratégique de l'entreprise avec pour objectif de passer de la réflexion stratégique à l'identification des informations nécessaires à la mise en place de la GPEC.
- Définit à partir d'axes stratégiques une organisation du travail, analyse les besoins et détermine les effectifs et conditions d'emploi adéquats.
- Met en place les méthodes d'évaluation des performances professionnelles et des compétences de ses salariés pour leur évolution et l'adaptation de leurs métiers, afin de viser à leur garantir une carrière au sein de la Compagnie ou des ses filiales et à conserver leur valeur professionnelle.
- Recherche le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, notamment en assurant leur adaptation à leur poste de travail.

2) La DRH

- Assure la Gestion des Ressources Humaines, se reposant notamment sur la Direction de l'Emploi, les Responsables de formation de chaque entité et les responsables des programmes de formation, la Direction des Relations Sociales, et ses commissions et espaces spécifiques.
- Apporte le support nécessaire aux responsables hiérarchiques dans leurs missions de GRH, pour un suivi de proximité.
- Met à la disposition des salariés les outils d'évolution et de formation pouvant contribuer à leur adaptation dans la Compagnie ou une de ses filiales.
- Coordonne et contrôle les modalités de mise en place et de suivi du plan biennal prévisionnel.
- Coopère avec les acteurs locaux et/ou régionaux en priorité ou nationaux de l'emploi.
- Assure la communication auprès du personnel.

3) Le Responsable Hiérarchique

- Consolide et fait remonter les besoins opérationnels de son activité en lien avec ceux des salariés.
- Conduit les entretiens d'évaluation, élabore avec le salarié son plan de carrière, en requerrant si nécessaire le support de la DRH, en s'assurant préalablement que le salarié a une bonne connaissance des outils GPEC.
- S'assure de l'adéquation entre le métier et le poste occupé et suit les plans de carrière.
- S'assure de la formation des salariés pour maintenir leur bon niveau de connaissances et de qualification.
- Participe à l'évolution et à la reconversion du salarié, si nécessaire, en mode anticipatif, afin de lui permettre une carrière au sein de la Compagnie IBM France ou de ses filiales et lui assurer le maintien de sa valeur professionnelle.

J-PV

E.C. CR

lvd

MP

B) Le salarié

Tout salarié doit pouvoir évoluer professionnellement dans l'entreprise, à égalité de chance, et disposer de moyens mis à sa disposition pour favoriser son développement et son adaptation aux mutations technologiques et aux besoins des marchés.

Dans le souci de permettre son évolution tout au long de la vie professionnelle, le salarié doit être l'acteur central de son adaptation, en coordination avec les autres acteurs de la GPEC.

Le salarié,

- Exprime et formalise ses demandes en matière d'évolution de carrière et d'emploi.
- Décide de l'orientation de sa carrière, en concertation avec son management.
- Participe à la gestion de son plan de formation face aux mutations technologiques, au moyen des outils et de la formation mis à sa disposition.

C) Les partenaires sociaux

1/ Les IRP et leurs commissions dédiées

- sont informées et consultées sur les évolutions d'effectifs, les plans de formation et d'adaptation des compétences.
- sont informées de tous les changements d'orientations majeures de la Compagnie IBM France.
- Contribuent dans leur rôle à la bonne information des salariés sur les outils et moyens existants pour faciliter leur développement professionnel. Ils s'appuient sur les différentes commissions dédiées, notamment la commission FPE.
- Peuvent formuler des propositions alternatives.

2/ Les Organisations Syndicales Signataires

- Participent au suivi du Plan prévisionnel biennal dans les conditions ci-après définies.
- Proposent des mesures préventives et/ou correctives pour répondre à la bonne réalisation des plans d'actions.
- Remontent à la commission paritaire de suivi les situations individuelles ou collectives litigieuses, dans le cadre de la mise en place des dispositions du présent accord.

III - STRATEGIE GLOBALE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE ET SES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI : PLAN PREVISIONNEL BIENNAL

Les parties s'entendent à définir les modalités dans lesquelles le Comité Central d'Entreprise sera informé et consulté sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires.

J-PV

E.C. CF

erd

MP

A/ Présentation d'un plan prévisionnel biennal

1 – Méthodologie

La Direction présentera :

A* la stratégie générale de l'entreprise : activités en croissance et en décroissance, positionnement concurrentiel, émergence de nouveaux marchés/produits/technologies, positionnement sur le marché ; Ceci inclut un « recouvrement d'un plan à l'autre » et le positionnement de la stratégie d'IBM France au regard de la stratégie européenne et mondiale.

B* la stratégie par grands segments d'activité, lesquels regroupent plusieurs branches d'activité, et sont aujourd'hui :

- BCS
- IGS
- STG
- SWG
- Les organisations commerciales par secteur du marché
- M&D/ISC
- **IGF**
- Les fonctions support

C* Les impacts prévisibles sur :

- Les Organisations (réorganisations internes/externes, implantations géographiques des activités, externalisation régionalisation, centralisation, centres de compétences nationaux ou européens, délocalisation et transfert d'activité à des intervenants extérieurs...)
- Les politiques d'emploi et salariale.
- Les volumes et structures d'emploi et des compétences aux fins de :
 - identifier les compétences à développer et celles sur lesquelles une réduction ou une augmentation de l'activité est prévisible ;
 - analyser les flux démographiques naturels : départs à la retraite, taux de démissions prévisibles ; retours prévisibles (congé sabbatique, détachement chez un BP ou dans le Groupe IBM, congés parentaux).

D* une analyse des écarts entre les ressources actuelles et celles nécessaires à moyen terme (2 ans), précisant le calendrier prévisionnel et principales étapes de réalisation du plan d'action.

Dans cet esprit, La Compagnie IBM France fournira l'ensemble de données synthétiques permettant d'identifier les problématiques spécifiques liées aux métiers dits « sensibles » à savoir :

- les métiers à évolution quantitative significative
- les métiers stratégiques ou les métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences vis-à-vis de ses clients.
- les métiers difficiles à recruter ou/et les métiers nécessitant une longue période d'apprentissage.
- les métiers à évolution significative de compétences : les métiers à évolution importante de périmètre de compétence nécessitant un plan de formation d'adaptation significatif.

J-P V

E.C

lvd

JP

EF

2- Procédure d'information-consultation

Tous les 2 ans, dans le 1^{er} trimestre de l'année, la Direction présentera au CCE **un document** intitulé « **plan prévisionnel biennal** » qui reprendra l'ensemble des éléments précisés ci-dessus.

La première procédure d'information et de consultation se déroulera au cours du premier trimestre de l'année suivant la date de signature du présent accord

La procédure d'information et de consultation se déroulera en deux étapes :

1. une première étape : une information du CCE sera consacrée à la présentation du Plan prévisionnel biennal. Cette information sera présentée en séance(s) plénière(s) du CCE ou, si cette instance le décide, en réunions de ses commissions Economique et/ou FPE.
2. Une deuxième étape : la consultation du CCE sur le plan Prévisionnel biennal se déroulera dans les 30 jours suivant la dernière réunion d'information, et au plus tard dans les 60 jours suivant la première présentation du Plan biennal.

Le CCE, à sa demande et par la voix de son secrétaire, pourra se faire assister d'un Expert, qui pourra être désigné dès la fixation de l'Ordre du Jour de la première réunion pour l'accompagner dans l'Etude du Plan biennal, et dont les honoraires seront pris en charge par la Direction, après présentation d'un devis précis et détaillé.

La direction s'engage à répondre aux sollicitations de l'expert relatives aux problématiques de l'entreprise, aux mesures envisagées et de leur impact projeté, et des éventuelles conséquences sur l'emploi et les salaires.

Le suivi du Plan Prévisionnel fera l'objet d'une consultation annuelle obligatoire, selon la procédure suivante :

- * J-15 : Envoi du bilan de l'année écoulée
- * J : Consultation du CCE

Si le CCE en fait la demande, le bilan pourra être présenté au préalable en Commission économique ou Fpe.

B/ MISE A JOUR DU PLAN PREVISIONNEL ET SUIVI

1/ **Constitution d'une commission paritaire de suivi**

Il est institué une commission de suivi du Plan prévisionnel, composée de :

- Représentants de la Direction, en nombre équivalent à celui de la totalité des représentants des Organisations Syndicales signataires, expressément désignés. Sous réserve d'avoir suffisamment de sièges à pourvoir, seront désignés dans cette représentation au moins un responsable par grande entité (IGS/BCS/SND).
- de 2 représentants par organisations syndicales signataires du présent accord, expressément mandatés.

J-P V

F.C C.F

erd

Seront désignés les Représentants Titulaires et leurs Remplaçants en cas d'absence.

Les Secrétaires du CCE et de sa commission Fpe OU économique pourront participer, sans voix délibérative, à toutes les réunions de la commission.

La Commission est présidée par le Directeur de l'Emploi d'IBM France, ou tout représentant de la Direction, membre de la Commission qui le suppléerait.

Un secrétaire de la commission est désigné par ses membres parmi les représentants des Organisations Syndicales Signataires lors de la première réunion pour une durée de 2 ans.

Cette commission aura pour missions de :

- 1 - suivre l'exécution et l'évolution du Plan prévisionnel et son plan d'action.
- 2 - proposer les modifications à apporter au Plan prévisionnel pour tenir compte de l'évolution de la réglementation et des changements d'organisation au sein de la Compagnie IBM.
- 3 - donner son avis sur les inflexions qui pourraient y être apportées.
- 4- Suivre l'exécution du Plan de formation, s'assurer de son adéquation au vu des éventuelles évolutions du Plan Prévisionnel et suggérer les actions correctives qui pourraient en résulter.
- 5 – Assurer l'arbitrage de situations litigieuses et/ou dérogatoires dans le cadre de la mise en place des dispositions du présent accord.
- 6 - Réfléchir et proposer des solutions pratiques portant sur les conditions de développement de l'emploi dans ses différents paramètres techniques, sociaux, économiques et juridiques.

Ses réflexions pourront porter sur :

- l'évolution de l'emploi et des différents métiers de l'entreprise
- l'optimisation des carrières jusqu'à la retraite
- les pratiques de maîtrise des compétences
- les différentes formes de mobilité
- toutes actions permettant de résoudre les problèmes identifiés

Cette commission remplace l'observatoire des métiers mis en place aux termes de l'Accord GPEC de 2002. A ce titre, elle pourra

- mettre en place des groupes de travail visant, sur certains secteurs de marché ou pour certains métiers, et dans le cadre du Plan Biennal, à anticiper et suivre les évolutions prévues.
- alimenter une VEILLE TECHNOLOGIQUE permettant une gestion proactive des compétences.
- préconiser des mesures d'adaptation pour les salariés dont les emplois pourraient évoluer, voire être menacés.

La Commission arrêtera semestriellement un rapport de suivi, lequel sera soumis pour information lors de la présentation de la mise à jour semestrielle au CCE

Cette commission se réunira chaque trimestre et chaque fois que nécessaire sur convocation de la Direction, à l'initiative de son Président ou de son Secrétaire.

J.P.V F.C C.F L.W.D
g.P

L'Ordre du Jour de ces réunions et les comptes-rendus seront établis sous la responsabilité de la Direction. Ils seront soumis au secrétaire de la commission pour commentaires.

Chacun des membres dispose individuellement d'une voix pour toute question soumise à l'avis de la commission en vue d'arrêter une recommandation. En cas de partage, la voix du Président compte double.

Moyens octroyés aux représentants des Organisations Syndicales Signataires

Il est alloué à chaque représentant un temps de délégation spécifique à ce dit Mandat de 10 heures par trimestre. Les mandataires devront justifier de leur utilisation en adressant trimestriellement à la Direction un relevé d'heures de délégation.

2/ Points de suivi et mise à jour semestriels

Tous les 6 mois, une mise à jour du plan prévisionnel sera présentée pour information au CCE ; Celle-ci précisera

- les modifications apportées aux prévisions présentées et leurs effets éventuels.
- L'état des réalisations du plan d'action projeté et les aménagements nécessaires à y apporter, notamment concernant le Plan de formation.
- Tous les ans, seront présentés en synthèse les changements éventuels de stratégie, à horizon de 2 ans glissants.

3/ Traitement des événements imprévus

Si, au cours de la période de 2 ans couverte par la consultation du CCE sur le Plan prévisionnel biennal, des événements imprévus intervenaient ayant des effets conséquents sur le Plan prévisionnel en cours, la commission paritaire de suivi se réunira dans les 15 jours aux fins de travailler sur la mise à jour du Plan Prévisionnel.

La commission pourra se faire assister par un expert en cas de besoin.

Si les conclusions de la Commission montraient que cette situation trouverait à se résoudre par les outils GPEC habituels, la mise à jour du plan prévisionnel biennal sera présentée au CCE lors de la réunion ordinaire du mois suivant la saisine de la Commission paritaire.

Si les conclusions de la Commission montraient que l'importance des incidences mesurées des effets sur l'emploi ne pouvaient être résolue par les outils GPEC, d'autres dispositions légales et conventionnelles, ou des mesures d'accompagnement éventuelles déjà en place, et devait en conséquence entraîner la mise en œuvre d'une procédure prévue au chapitre IV-C ci-dessous, la mise à jour devra être établie dans un délai de 15 à 21 jours et le CCE convoqué dans les 8 jours suivant la finalisation de ce document, pour mise en œuvre des procédures prévues d'information ou d'information-consultation.

J-P ✓ E.C CUF evd

YH

IV ADAPTATION DES STRUCTURES D'EMPLOI

A Rôle du responsable hiérarchique

Les signataires rappellent la place centrale du management de la Compagnie IBM France dans la GPEC.

Il lui appartient dans son rôle d'encadrement, avec le support local et national de la DRH, de :

- veiller à l'adéquation entre la qualification/le métier et la fonction occupée.
- s'assurer que les salariés bénéficient des formations nécessaires au maintien/développement de leurs compétences.
- élaborer ou modifier le plan de carrière des salariés, s'assurer de son bon déroulement et faire le point annuellement.
- suivre la mise en œuvre du plan de formation de ses collaborateurs, en s'assurant de sa cohérence avec le Plan Individuel de Développement (PID) et/ou les actions prévues dans le cadre du présent accord.

Dans cet esprit, le Management doit informer les salariés de nouvelles opportunités de développement professionnel en engageant notamment si nécessaire un processus de changement de métier cohérent avec les besoins prévisionnels de la Compagnie IBM France.

- s'assurer de la mise à disposition des outils et moyens nécessaires à la réalisation du dit plan de formation

Ce processus, les programmes et l'utilisation des outils ci-après précisés **seront documentés** et accessibles sur l'Intranet.

B - OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Renforcement du dispositif GPEC mis en place en 2002

La GPEC s'organise en 2 dimensions :

- une dimension collective: visant à faciliter, par une démarche anticipative, la gestion des emplois et des compétences, en support de la Stratégie de la Compagnie IBM en France.
- une dimension individuelle : visant à accompagner chaque salarié dans le développement de ses compétences et de sa carrière et à l'adapter aux évolutions.

Une attention particulière sera portée à l'équilibre générationnel des effectifs et au maintien des emplois, dans une perspective pluriannuelle.

Le renforcement du dispositif actuel, tel que prévu dans le présent accord, devra permettre de faciliter le passage de la situation actuelle à la situation de l'emploi nécessaire pour mettre en œuvre la stratégie de la Compagnie IBM France.

J.P.V E.C C.F E.W.D
A.P.

1 - La dimension collective de la GPEC

La Compagnie IBM France s'appuie sur des structures de management et des processus visant à une meilleure fluidité et adéquation des ressources de l'entreprise. Les moyens mis en œuvre sont :

a) Programme de maintien et de développement des compétences

La Formation :

Le Plan Annuel de Formation est établi par grands segments, par métiers et par établissement, consolidé au niveau Compagnie IBM France.

Un responsable Formation sera désigné pour chaque entité. Il assistera le responsable hiérarchique et le salarié, à leur demande, dans la construction et la réalisation du Plan Individuel de développement en apportant une attention particulière aux salariés dont les compétences ont été identifiées « à risque », dans le cadre du plan biennal.

Filières de formation

Des processus de reconnaissance des niveaux de compétence professionnelle sont mis en place, à savoir :

- Des formations spécifiques aux métiers : notamment formation à la conduite de projet, sales university, etc.. ;
- Certification Métiers : validation et reconnaissance d'une compétence dans l'exercice d'un métier ;
- Certification produits : validation d'un niveau d'expertise technique dans la mise en oeuvre de produits logiciels ou matériels ;
- Programme Technical Resources : identification des jeunes embauchés à fort potentiel, suivi professionnel et parrainage.

Reconnaissance des aptitudes et potentiels

Cette démarche de reconnaissance permet la promotion des salariés au statut de cadre (formation CDEC) et de manager (formation LDC).

Parrainage

Des possibilités de parrainage (mentoring) sont mises en place, notamment pour certaines populations ou à certaines étapes de la carrière chez IBM : les nouveaux embauchés ; les hauts potentiels techniques ou managériaux ; les candidats au passage cadre ; les nouveaux managers.

Les modalités de parrainage seront à préciser dans le cadre de la Commission paritaire de suivi.

J-P ✓ F.C CF hd
y/p

b) Référentiel Métiers/Compétences

Le classement et les référentiels des métiers et des compétences sont définis au plan mondial, avant d'être déclinés nationalement, par familles de métiers (pour garantir la cohérence des savoirs et des compétences).

Le nouveau référentiel utilisé est appelé « Global Expertise Taxonomy ». Il s'agit d'un référentiel commun à l'ensemble des segments de la Compagnie définissant les métiers et compétences.

La « **Global Expertise Taxonomy** » est également le référentiel pour l'ensemble des recrutements internes et externes.

Ces référentiels sont annexés au présent accord.

La Direction de la Compagnie IBM France est garante de la cohérence entre le référentiel IBM mis en oeuvre en France et la grille de l'UIMM.

c) Le Marché de l'emploi au sein de la Cie IBM et de ses filiales

Tous les postes ouverts dans la Compagnie (au niveau local et européen) sont diffusés sur l'intranet et proposés en priorité aux collaborateurs au moins 15 jours avant une éventuelle publication et action de recrutement externe. L'outil permet d'enregistrer l'acte de candidature et d'en suivre son traitement.

Tous les postes publiés et leur profil sont accessibles via l'intranet (BPFJ+) pour l'ensemble des collaborateurs.

Sur une base de mobilité individuelle concertée, les salariés peuvent accéder aux offres d'emploi de ses filiales, et le cas échéant de ses partenaires (dans le cadre de projets de la Compagnie), qui seront également accessibles, notamment en consultation à l'Antenne Mobilité –laquelle est garante du processus- et sont reliés au référentiel global IBM.

d) La mobilité professionnelle

En fonction des besoins de l'Entreprise et des évolutions prévisibles des emplois et des compétences, des mobilités professionnelles peuvent s'organiser, en fonction des besoins de l'entreprise et/ou de la recherche du maintien de l'emploi.

Les Salariés qui souhaiteraient une mobilité professionnelle et/ou géographique, peuvent solliciter en entretien auprès de l'antenne Mobilité.

→ Toute demande de mobilité formalisée auprès de l'antenne mobilité doit obtenir réponse sous 30 jours.

→ En cas d'accord, la mobilité s'organise dans le respect des délais conventionnels, sauf accord contraire des parties.

→ Un bilan de la nouvelle affectation est réalisé 3 mois après la prise de fonction.

A ce jour, les aides et concours financiers sont définis par la Compagnie et publiés sur l'Intranet.

J.P.V

E.C

cuF

wd

MP

Les règles de mobilité applicables sont celles de la Convention Collective de la Métallurgie et/ou des accords d'entreprise en vigueur ou à venir qui pourraient en traiter.

CEPENDANT, les parties s'engagent à ouvrir une négociation sur la mobilité professionnelle et/ou géographique dans le 1^{er} semestre 2006, les points à débattre étant les suivants :

- * Définition des différentes mobilités
- * Accompagnement de la Mobilité professionnelle :
- * Accompagnement de la Mobilité géographique :

e) Programmes spéciaux de la GPEC

L'entreprise définira des programmes spéciaux, susceptibles d'être proposés ponctuellement aux salariés, avec l'accord de leur manager.

A titre d'illustration, pourront être mis en place :

Une aide à la création d'entreprise, sous forme de prêt, de participation financière et/ou support – conseil à la création d'entreprise.

Un Congé Sans Solde Indemnisé, pour des durées variables, jusqu'à 3 ans

Un dispositif de temps partiel choisi.

Une incitation au rachat de cotisations retraite, par la prise en charge partielle des intérêts de l'emprunt conséquent engagé.

2 – La dimension individuelle de la GPEC : les outils

Dans le contexte du marché et de l'industrie dans lequel évolue la Compagnie IBM France, les collaborateurs d'IBM sont en droit de comprendre l'évolution des compétences et des savoir-faire nécessaires. Ils doivent également pouvoir bénéficier de dispositifs de formation et de réflexion sur les métiers et les carrières permettant à chacun de travailler sur ses compétences, de maintenir son employabilité et de développer son évolution professionnelle, avec le support de la Hiérarchie.

De même, IBM est en droit d'attendre que les collaborateurs se servent de ces différents outils pour assurer la mise à niveau, le développement et l'acquisition de compétences et de savoir-faire pertinents pour l'entreprise, et ce sous la responsabilité de leur management et le support de la DRH.

Ceci suppose le maintien et le développement des outils déjà mis en place, rappelés ci-après, pour répondre à ce besoin réciproque : référentiel de métiers, chemins de carrières, plan individuel de développement, outils d'autoévaluation des compétences et de développement de CV, centre métiers-carrières,

Une synthèse annuelle de l'utilisation de ces outils sera portée à la connaissance de la commission paritaire de suivi.

J.P.V

E.C

CF

lud

A- Autoévaluation des compétences et analyses des écarts

Les métiers et les compétences requises ainsi identifiés constituent des standards de référence auxquels le salarié se mesure grâce à un outil d'évaluation nommé « PD Tool » (Professional Development Tool), accessible sur l'intranet de la Compagnie IBM France.

L'écart mesuré par l'outil sert de base à la recherche des formations nécessaires à l'atteinte du standard. Ce parcours de formation devra être discuté avec le management et intégré dans le Plan Individuel de Développement (P.I.D) et de formation.

B- Plan Individuel de Développement et de Formation

Le « P.I.D » (Plan Individuel de Développement) est développé à partir des aspirations du collaborateur. Il identifie les écarts entre compétences actuelles et celles nécessaires à son évolution.

Il permet au salarié et à son manager de prévoir les formations nécessaires à son évolution professionnelle, ainsi que les formations nécessaires à l'exercice de certaines fonctions.

Le Plan Individuel de Développement est un élément essentiel au dispositif GPEC en matière d'anticipation des compétences et des savoir-faire nécessaires au développement professionnel des collaborateurs.

Par ailleurs, les salariés peuvent tous accéder aux différents outils permettant de leur donner une vue globale des formations, notamment le portail « Learning@IBM ».

C- Evaluation et conseils professionnels

L'entretien annuel de fixation d'objectifs et d'évaluation vise à assurer au collaborateur une vision claire sur son rôle et sa contribution. Il permet d'assurer la cohérence avec les objectifs collectifs. Il permet également d'identifier, en cohérence avec le PID, les actions de formation qui permettront aux collaborateurs d'évoluer au sein d'IBM France.

D- Enregistrement des acquis

Toute formation suivie auprès du service éducation IBM France est enregistrée dans une base de données qui permet à tout utilisateur de demander un bilan des formations suivies. Un déploiement plus large des accès à cette base, et l'établissement d'un passeport compétences, sur le modèle « du bilan social individualisé », sera proposé, afin de permettre un meilleur suivi.

Connectée aux performances individuelles dans un métier, cette démarche s'inscrit dans une logique de validation des compétences professionnelles.

E- Accréditation/certification métiers

La certification et l'accréditation valident le savoir-faire acquis dans certains métiers. Plus généralement, la V.A.E fera l'objet d'un chantier de travail mis en œuvre via le comité paritaire de suivi.

J.P.V

f.c CR

wd

F. L'entretien « Point carrières »

Aux étapes de la vie professionnelle ci-après précisées, Un entretien tenu par le responsable hiérarchique, donnant lieu à compte-rendu, sera fait obligatoirement :

- dans la 5ème année d'activité
- au cours de l'année civile où le salarié atteint l'âge à 45 ans et tous les 5 ans jusqu'à l'âge de 60 ans inclus,
- 10 ans avant la fin théorique de carrière,
- lors d'un retour de congé ou de détachement de longue durée (plus de 12 mois d'absence)
- suite à une intégration (dans les 12 mois suivant le transfert du contrat de travail à IBM France).

3) Les espaces spécifiques de la DRH

L'antenne Mobilité

L'entreprise met en œuvre les dispositifs et procédures nécessaires pour faciliter les opérations de mobilité. A cet égard, il est constitué une Antenne Mobilité laquelle réunit les différents acteurs internes de la DRH et ses relais externes Cette antenne aura pour mission d'apporter son support aux demandes de mobilité émanant des salariés et/ou des responsables hiérarchiques.

A ce titre, l'antenne mobilité

- entretiendra des relations avec les secteurs économiques et sociaux, locaux et/ou régionaux en priorité ou nationaux, connaissant les besoins du marché de l'emploi,
- Accompagnera les Managers (acteurs de la GPEC) sur l'utilisation des outils, les entretiens, le suivi des plans de formation (VAE, DIF),
- Organisera les entretiens carrière ou bilan professionnel des salariés.
- Conseillera et soutiendra les salariés dans leurs nouvelles orientations.

Les parties s'engagent à étudier la mise en place d'un dispositif spécifique d'accueil, permettant aux salariés et/ou aux responsables hiérarchiques d'alerter sur un risque d'employabilité, ou une carence de formation.

Le Centre Métiers Carrières et Compétences

Le centre Métiers-Carières est l'espace de coordination des actions de conseil, d'orientation et de bilan professionnel, à disposition des salariés, sur proposition de leur manager ou à leur demande acceptée par leur manager. Le CMCC développe son activité de conseil en vue de favoriser les réorientations professionnelles individuelles dans le respect de la confidentialité des démarches.

Les parties s'engagent à étudier la mise en place d'un dispositif d'entretien respectant la confidentialité de la démarche pour certaines situations à déterminer.

J-PV E.C CF wd
MP

C – MISE EN ŒUVRE DE MESURES DE VOLONTARIAT EXCEPTIONNELLES

Si, lors de la procédure de consultation sur la stratégie de la Compagnie IBM France, ou lors de l'information portant sur l'une de ses mises à jour, Le Plan biennal révélait un écart sur l'organisation et/ou les effectifs qui ne pourrait être résolu – totalement ou partiellement par les outils de GPEC présentés ci-dessus, la Compagnie IBM France rechercherait les solutions adéquates.

Ce constat, s'il est révélé à l'occasion d'une mise à jour, aura été au préalable étudié par la Commission paritaire de suivi, laquelle aura précisé dans son rapport périodique la procédure devant être appliquée, dans l'une des alternatives définies ci-dessous.

L'approche résultera de la volonté de :

- sauvegarder l'emploi de salariés avec ou sans plan de sauvegarde de l'emploi, par le jeu de mesures volontaires.
- accueillir au sein d'une ou plusieurs entités des salariés d'une ou plusieurs autres entités au titre d'effort de redéploiement ou de reclassement.

Dans le souci de privilégier à chaque fois que c'est possible des solutions alternatives à des licenciements, les parties rechercheront à mettre en place ces mesures principalement dans le cadre d'une procédure « Livre IV »
Cependant, si cela s'avérait nécessaire une procédure Livre IV – Livre III pourrait être envisagée, notamment dans l'hypothèse d'un effort de reclassement recherché.

Il est entendu que ces procédures, initiées au début ou en cours de période biennale concerneraient l'ensemble des sureffectifs ainsi évalués.

1/ Procédure simple

• INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE LIVRE IV

Le projet de réorganisation découlant du plan prévisionnel biennal, initial ou mis à jour, sera soumis pour information et consultation au Comité Central d'Entreprise, assisté à sa demande par un expert rémunéré par la Direction. Les CE concernés seront tenus informés du déroulement de cette procédure. Le livre IV précisera les mesures volontaires envisagées pour pallier les difficultés dans ce contexte relevées, et les modalités de suivi.

• DEROULEMENT DE LA PROCEDURE

- J – Consultation sur le Plan prévisionnel biennal OU Information sur la mise à jour semestrielle (II B 2)

J-P V

F.C EF

erd

MP

A partir de la remise des documents susmentionnés,

- J + 15 au plus tôt et J+25 au plus tard : Information complémentaire du CCE sur le Livre IV.
- J+30 au plus tôt et J+40 au plus tard : Consultation du CCE sur le Livre IV.

2/ Procédure complexe

Cette procédure s'articulera en 2 étapes :

• INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE LIVRE IV

Le projet de réorganisation découlant du plan prévisionnel biennal, initial ou mis à jour, sera soumis pour information et consultation au Comité Central d'Entreprise, assisté à sa demande par un expert rémunéré par la Direction. Les CE seront tenus informés du déroulement de cette procédure.

• INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE LIVRE III

La Direction informera et consultera le Comité Central d'Entreprise sur les mesures d'accompagnement. Les CE concernés seront également consultés sur ces mesures.

Contenu des informations « Livre III » et « Livre IV »

Le Livre IV, par application de l'article L 432.1 du CT, précisera les mesures envisagées de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, ainsi que leur justification, leurs modalités d'application, et leurs conséquences sur l'Emploi, notamment la cartographie des emplois concernés.

Le Livre III, précisera

- Les principes de mise en œuvre et calendrier du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.
- Les mesures dites de « volontariat » destinées à éviter des licenciements dans le respect des dispositions du présent accord.
- Les mesures d'évitement des licenciements, autres que celles fondées sur le volontariat des salariés.
- Les mesures d'accompagnement des licenciements qui n'auraient pu être évités.
- Les modalités de suivi du PSE
- Les critères d'ordre des licenciements.
- Les structures et procédures de recours.

Déroulement de la procédure

- J – Consultation sur le Plan prévisionnel biennal OU Information sur la mise à jour semestrielle (II B 2)

J-PV

F.C UF

ewd

MP

A partir de la remise des documents susmentionnés,

- **J + 15** au plus tôt et J+20 au plus tard - Information complémentaire du CCE sur le Livre IV
- **J+30** au plus tôt et J+35 au plus tard- Consultation du CCE sur le Livre IV
- **J+45** au plus tôt et J+50 au plus tard - Information du CCE sur Livre III.
- **J+46** au plus tôt et J+51 au plus tard - Informations des CE concernés.
- **J+60** au plus tôt et J+61 au plus tard - Consultation du CCE sur Livre III
- **J + 61** au plus tôt et J+66 au plus tard - Consultation des Ce concernés

3/ Mesures volontaires d'accompagnement

La Direction et les Organisations Syndicales pourront à la demande de l'un d'entre eux se rencontrer afin de négocier les mesures et les modalités d'accompagnement qui seront intégrées dans le Livre IV en cas de procédure simple ou dans le Livre III en cas de procédure complexe.

Dans cette hypothèse, la négociation se tiendra dans les délais suivants :

- **J** - Consultation sur le Plan prévisionnel biennal OU Information sur la mise à jour semestrielle (II B 2)

A partir des documents susmentionnés,

- **J + 8** - 1^{ère} réunion de négociation
- **J+20** - 2^{nde} réunion de négociation

Dès à présent, les parties définissent le cadre et les modalités des principales mesures d'accompagnement qui pourraient s'envisager dans le cadre « simple » ou « complexe ».

En sus des programmes spéciaux qui pourraient être ouverts (cf article IV B), les mesures suivantes pourront notamment être proposées :

- * Dispositifs de départ volontaire (ODV) -
- * Des dispositifs de cessation totale ou partielle d'activité pour les salariés en fins de carrière,
- * Des dispositifs exceptionnels de mobilité.

F-P ✓ E.C. CF

erd

V - ACCES ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES DE 50 ANS ET PLUS

Le concept général est que tout salarié doit pouvoir maintenir ses compétences et sa valeur professionnelle de son entrée dans la compagnie à sa sortie, quel que soit son âge. Les principes d'accès à la formation, aux diverses certifications, aux mobilités doivent rester applicable tout au long de la carrière.

Le présent chapitre fixe les conditions d'accès et du maintien dans l'emploi des salariés de 50 ans et plus, en veillant notamment à ce que ces salariés continuent à bénéficier du même traitement et des mêmes droits que l'ensemble des salariés de la Compagnie IBM France.

A/ PRINCIPES D'EQUITE DE TRAITEMENT

1. Plan Biennal

La Direction veillera à ce que toutes mesures catégorielles et toute sélectivité fondée sur l'âge dans le cadre de la politique salariale et promotionnelle soient évitées de telle sorte que la prolongation de l'activité professionnelle se traduise par de réelles possibilités d'évolution de carrière.

A l'occasion de l'établissement du Plan Prévisionnel, la Direction présentera un certain nombre d'indicateurs permettant de mesurer les progrès réalisés en matière d'emplois des salariés de 50 ans et plus.

1/ Les indicateurs porteront notamment sur :

- Le nombre de salariés de la tranche 50-65 ans et le % qu'ils représentent ;
- L'analyse de la pyramide des âges ENTRANTS ET SORTANTS ;
- L'évolution des évaluations ventilés par tranche d'âge;
- Le % d'augmentation et de promotion par tranche d'âge et Métier ;
- Le nombre de jours de formation.
- La pénibilité des métiers

2/ Plus globalement, le Plan biennal présentera pour la population des salariés âgés de 50 ans et plus :

- Leur ventilation par métiers, avec précision des implantations géographiques.
- La projection d'effectif (tendance sur les 12 mois à venir) avec les compétences associées.
- Les référentiels de compétence à créer, modifier ou supprimer du fait de l'analyse effectuée.

J.P. J

E.C. EF

lvd

YHP

En cas de déviation, la direction présentera à la Commission sociale paritaire les mesures correctives.

2. Maintien dans l'emploi

Tout au long de la vie professionnelle et plus particulièrement à partir de l'âge de 45 ans, une attention particulière sera portée au développement des compétences des salariés, les actions envisagées étant notamment présentées dans le cadre du Plan Prévisionnel.

Bilan d'étape professionnelle

Pourront ainsi être mis en place :

- un **Bilan d'étape professionnelle** dès l'âge de 45 ans, et tous les 5 ans afin d'évaluer une réorientation professionnelle potentielle en fonction des aspirations individuelles et des compétences à faire évoluer pour s'adapter aux nouvelles conditions économiques.
- Des actions de formation adaptée—au maintien de l'employabilité OU à la préparation de la cessation d'activité OU à la transmission des savoirs pourront être mises en place.

Une attention particulière sera portée au développement des compétences, les actions envisagées étant notamment présentées dans le cadre du Plan Prévisionnel.

Accès à la formation

La Direction veillera à ce que les salariés de 45 ans et plus aient accès à l'ensemble des formations au même titre que l'ensemble des salariés de la Compagnie.

Notamment, La Direction veillera à ce que les salariés de 50 ans et plus aient accès aux formations qualifiantes au même titre que l'ensemble des salariés de la Compagnie IBM France.

Le comité de suivi du présent accord fera un bilan régulier de l'application de cette mesure et examinera, le cas échéant, les mesures correctives décidées par l'entreprise pour lui permettre d'atteindre cet objectif.

Opportunités professionnelles pour les salariés dans les dix dernières années de carrière chez IBM France

La Direction s'engage à favoriser le maintien en activité des salariés de 50 ans et plus, en :

- veillant aux conditions de travail, notamment pour éviter la pénibilité ;
- définissant des parcours de mobilité professionnelle adaptés ;
- maintenant la capacité à changer de métier ou de filière ;
- ouvrant des opportunités de parcours professionnels à l'intérieur du Groupe ou chez des partenaires ;
- favorisant la transmission d'expériences ;

J-P J

E.C EF

erd

MP

- développant de nouvelles formes de coopération favorisant les transmissions d'expériences ainsi que les coopérations intergénérationnelles.

Notamment pourront être envisagées les mesures suivantes :

- identifier les postes de fortes pénibilités
- identifier les postes nécessitant une expérience et une grande connaissance de la Compagnie IBM France.
- établir des passerelles avec de l'emploi "partiel et alternatif" comme un partenariat avec l'Education Nationale ou autres associations/organismes qui pourraient fournir un complément de revenu,

B/ MESURES SPECIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERE

La Compagnie IBM France étudiera la possibilité de mettre en oeuvre différents dispositifs d'accompagnement des fins de carrière.

1/ Mesures de Temps partiel pour les fins de carrière

Les parties s'entendent à négocier un accord spécifique sur le temps partiel choisi, les principaux thèmes et principes de discussion étant les suivants :

- Conditions d'éligibilité
- Dispositifs de temps partiel choisi
- Incitations et accompagnement
- Mise en place – sous réserve de faisabilité- d'un compte épargne temps

2/ Conditions de travail et de santé

Lorsqu'un problème d'adaptation au poste de travail lié à l'âge sera mis en évidence par le salarié lui-même ou par une organisation habilitée à intervenir dans ce domaine (ex : CHSCT, médecine du travail, assistante sociale...), il fera l'objet d'une analyse systématique et approfondie.

Si un repositionnement professionnel est nécessaire, le salarié bénéficiera d'une priorité sur les postes ouverts dans le cadre de la mobilité interne. Des actions de formation adaptation-reconversion peuvent être prévues pour faciliter ou accélérer son reclassement.

Par ailleurs, la Direction demandera aux médecins du travail un rapport spécifique consacré à la santé au travail des 50 ans et plus.

Le Bilan Social de l'entreprise consacrera un chapitre particulier aux salariés de 50 ans.

J-P V

E.C

CF

wd

MP

VI - Suivi et interprétation de l'accord

Le présent document de travail reflète la vision actuelle des signataires. Compte tenu de leurs ambitions respectives sur la GPEC, les parties s'entendent à en suivre les réalisations et prévoir les évolutions futures.

Il est en conséquence institué une commission de suivi et d'interprétation composée de 2 membres par organisation syndicale signataire et de 2 membres représentant la direction;

Cette commission sera chargée de :

- vérifier l'adéquation des présentes dispositions à leur réalisation effective ;
- compléter et faire évoluer les présentes dispositions ;
- s'assurer qu'un plan de communication informera l'ensemble du personnel de l'accord GPEC et des liens avec les autres accords/dispositifs existants (ex : Formation, FPE...)

Etant rappelé que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et qu'il fera l'objet d'une re-négociation tous les trois ans, la commission de suivi et d'interprétation veillera à préparer la négociation triennale ou permettre si nécessaire, à échéance plus rapprochée, une réouverture des négociations visant à adapter, voir modifier le présent accord.

Cette commission se réunit au moins une fois par an.

J.P.V E.C end
A.P C.F

Pour la CFDT
Le Délégué Syndical Central

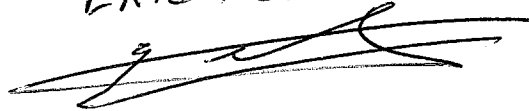
Pour la CFE-CGC
Le Délégué Syndical Central

C LE FLOCH



Pour la CFTC
Le Délégué Syndical Central

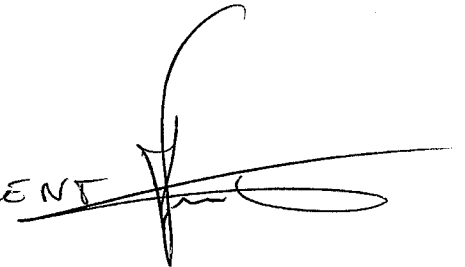
ERIC CRUCHET



Pour la CGT
Le Délégué Syndical Central

Pour Force Ouvrière
Le Délégué Syndical Central

Jean-Paul VINCENT



Pour le SNA
Le Délégué Syndical Central

Pour l'UNSA
Le Délégué Syndical Central

Michel PERCIOT



Pour la Direction d'IBM France
Le Directeur des Relations Sociales

Elise Verde Delislo



Fait, en 3 exemplaires, à Courbevoie, le : 28 Novembre 2005