


**ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES MESURES D'ADAPTATION
D'IBM FRANCE A SON MARCHÉ, ET A SES ENJEUX
ECONOMIQUES ET SOCIAUX, DANS LE CADRE DU PLAN DE
DEPARTS VOLONTAIRES 2015**

Sommaire

1. PREAMBULE	3
a. Contexte économique et social de la négociation	3
b. Conséquence sur l'emploi	4
c. Objet et cadre du présent accord d'entreprise	4
2. CALENDRIER ET MODALITES DE LA PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES	5
d. Calendrier de mise en œuvre et de négociation du PDV	5
e. Modalités et calendrier d'information et consultation des instances représentatives du personnel (CCE, CE, CHSCT, IC-CHSCT)	5
1. Négociation des mesures sociales d'accompagnement	6
2. Information et Consultation du CCE et des CE sur le projet de transformation et ses conséquences sociales (Livre II)	6
3. Information et Consultation des CHSCT et de l'IC-CHSCT	6
f. Modalités de recours à des expertises	6
g. Information et validation du Plan de Départs Volontaires par l'administration	7
3. LES COMMISSIONS DE SUIVI DU PLAN	7
h. La commission de suivi centrale	7
4. Mission	7
5. Composition	7
i. Les commissions de suivi locales (« FPE » étendues)	8
j. Le Comité de Concertation	9
6. Création d'un Comité de Concertation	9
7. Missions du Comité de Concertation	9
4. DESCRIPTION DES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT	10
k. Mesures à négocier dans le cadre du PDV	10
8. Eligibilité aux mesures du Plan de Départs Volontaires	10
9. Conditions supplémentaires d'éligibilité aux Mesures Fin de Carrière	11
10. Conditions supplémentaires d'éligibilité aux Mesures de Départ Volontaire	11
11. Conditions supplémentaires d'éligibilité aux Mesures de Congé Réorientation professionnelle	12
12. Règles applicables en cas d'excédent de candidatures	12
13. Compétences critiques	13
14. Dispositif d'accompagnement et de suivi des salariés	13
l. Calendrier de mise en œuvre des mesures du PDV	13

 *JP MB*

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

m.	Description des mesures proposes	14
15.	Les Mesures De Fin De Carrière (MFDC)	14
16.	Les Mesures de Départ Volontaire (MDV)	20
17.	Le congé sans solde de transition.....	25
18.	Mesures spécifiques applicables aux salariés dont le contrat de travail est rompu lors de la période d'essai	25
19.	La Mesure de Congé de Réorientation Professionnelle (MCRP).....	26
20.	Les mesures de reclassement interne et externe.....	29
21.	La formation spécifique.....	30
n.	Mise en place d'une cellule d'accompagnement psychologique	30
o.	Durée du Plan et suivi des mesures du PDV	30
5.	DESCRIPTION ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE FORMATION, D'ADAPTATION ET DE RECLASSEMENT	30
p.	Développement des actions de formation dans le cadre des permutations de postes intra et inter lignes de business	30
q.	Mesures et actions d'adaptation aux compétences et métiers futurs	31
r.	Mesures prises pour favoriser le temps partiel, les créations de nouvelles activités et réduire la sous-traitance.....	31
6.	MESURES ETENDUES APRES LA CLOTURE DU PDV	31
s.	Priorité de réembauchage	31
t.	Prévoyance et régimes de remboursement des frais de santé (mutuelle).....	32
u.	Dispositions relatives à la Revitalisation des bassins d'emploi.....	32
v.	Assiette de calcul de la participation 2015.....	32
w.	Suivi de la charge de travail	32
7.	MOYENS EXCEPTIONNELS ACCORDES AUX PARTENAIRES SOCIAUX	32
x.	Moyens techniques supplémentaires	32
y.	Crédit d'heures complémentaires	33
8.	DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD	33

Handwritten signature: e pf MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

1. PREAMBULE

a. Contexte économique et social de la négociation

IBM accompagne les entreprises privées et publiques dans l'évolution et la transformation de leurs systèmes d'information. Le groupe développe et commercialise des solutions technologiques en intégrant les services, les matériels, les logiciels et le financement. Il est présent dans tous les grands secteurs d'activité.

Début 2015, le groupe IBM a poursuivi la transformation opérationnelle de son organisation afin d'adapter son offre sur :

- L'accélération de la croissance du marché CAMS² ;
- Le passage d'une offre « Solutions » à une offre davantage axée sur les besoins des clients, se déclinant par Industries et directions fonctionnelles de l'entreprise.

Les nouveaux pôles d'investissements mondiaux sont : IBM Analytics, IBM Commerce, IBM Security, IBM Cloud, IBM Systems (nouveau nom de la branche hardware STG), IBM Watson, IBM Healthcare (non présent en France).

De grands bouleversements remodelent radicalement le secteur informatique et des services au niveau mondial et constituent une rupture sur ce marché, liée à la réorientation de la demande vers les CAMS² (Cloud, Analytics, Mobility, Social, Security), dont la croissance ne permet cependant pas de compenser la décroissance du marché informatique traditionnel.

Ces évolutions, engagées depuis quelques années, se sont fortement accélérées en 2014 et sont appelées à se renforcer au cours des prochaines années.

Par ailleurs, les comportements des acheteurs évoluent, avec une mise en concurrence systématique et une renégociation de plus en plus fréquente des contrats en cours, et la concurrence se renforce.

Ces tendances de marché qui se sont accentuées plus rapidement que prévu pendant l'année 2014, se répercutent défavorablement sur les activités d'IBM. Ainsi entre 2014 et 2013 :

- Le chiffre d'affaires d'IBM Monde s'est encore fortement dégradé (- 5,7%) ;
- Le chiffre d'affaires de tous les secteurs d'activité d'IBM a diminué, à l'exception du secteur d'activité du Financement. Ces difficultés touchent particulièrement le Matériel Informatique (- 23%) ;
- En France, le résultat de l'exercice 2014 d'IBM France SAS a également accusé une très forte détérioration (-85%).

Pour faire face à son marché en évolution rapide et sauvegarder sa compétitivité, IBM envisage de poursuivre en France l'adaptation de ses ressources et de son organisation et de renforcer ses efforts d'adaptation des compétences. Ce projet indispensable, inscrit dans le cadre de la stratégie mondiale du groupe, consisterait à mettre en œuvre les axes suivants :

- Opérer la nécessaire adaptation des compétences aux besoins du marché CAMS², à travers leur repositionnement sur les activités porteuses de croissance ;
- Opérer les recrutements de nouvelles compétences conformément aux engagements souscrits dans le contrat de génération conclu avec les partenaires sociaux ;
- Adapter les ressources au volume prévisionnel d'activité ;
- Continuer à contrôler les coûts, à la fois par l'optimisation de l'activité et par un rééquilibrage démographique ;
- Poursuivre la mise en place de centres de services internationaux pour les activités de Delivery ;
- Tirer le meilleur profit des centres de services internationaux pour les Fonctions Support.

Dans ce cadre, IBM France envisage un projet de départs volontaires qui pourrait permettre les transformations et adaptations nécessaires de ses différentes unités pour sauvegarder la compétitivité des secteurs d'activité d'IBM.

Ce projet pourrait entraîner 345 postes ouverts au volontariat au niveau d'IBM France.

Les réductions envisagées seraient effectuées exclusivement au travers de départs volontaires. Le volontariat serait favorisé notamment par des mesures de fin de carrière, l'accompagnement de salariés porteurs de projets, et des incitations à la mobilité professionnelle.

 SP MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

Ce projet s'intègre par ailleurs dans la dynamique des emplois et des compétences telle que décrite dans le Plan Prévisionnel Triennal 2014-2017 sur lequel le Comité Central d'Entreprise a été consulté lors de la réunion plénière du 20 mai 2015.

b. Conséquence sur l'emploi

Le projet consisterait à adapter les effectifs et l'organisation de la manière suivante :

Entités IBM impactées	GBS	GTS	IBM Systems	SW	France Lab	IGF	S&D non Brand	Montpellier Systems	Fonctions Support	Total
Nombre maximal de postes ouverts au volontariat	21	160	14	20	19	4	18	16	73	345

Les catégories professionnelles concernées seront précisées dans le tableau page suivante.

Ce volontariat serait envisagé à l'échelle nationale, par catégories professionnelles, sans déclinaison de cible locale au niveau des établissements d'IBM France. Néanmoins, il sera communiqué, à titre indicatif pour chaque établissement, la représentation locale des catégories professionnelles impactées et le nombre total de réductions envisagées dans ces catégories au plan national.

Remarques :

- Les salariés affectés dans les DOM pourraient bénéficier des mesures du volontariat si leur départ permettait le repositionnement effectif d'un salarié appartenant à une catégorie professionnelle ouverte au volontariat.
- Les salariés affectés dans les COM et en contrat local ne sont pas concernés par le présent projet et ne seraient donc pas éligibles aux mesures du volontariat.

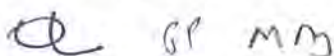
c. Objet et cadre du présent accord d'entreprise

La signature du présent accord ne vise nullement à obtenir l'adhésion des Organisations Syndicales à l'analyse économique de la Direction ni aux mesures économiques envisagées, mais a pour objet de :

1. Fixer et compléter les modalités de déroulement et de mise en œuvre des procédures du Livre II et d'accord d'entreprise sur les mesures d'accompagnement : Calendrier des réunions informatives et consultatives des Instances Représentatives du Personnel centrale et locales, et celui de la mise en œuvre des mesures sociales.
2. Permettre aux Organisations syndicales, en parallèle de la procédure engagée avec les instances représentatives centrale et locales, de négocier les mesures sociales d'accompagnement, et définir les modalités pratiques d'application des différents programmes envisagés.
3. Allouer aux partenaires sociaux intervenant dans les différentes instances, centrales et locales, pour la période de négociation et de mise en œuvre du Plan d'Adaptation, des moyens supplémentaires leur permettant de consacrer le temps nécessaires à leur mission.
4. Prévoir les actions de suivi et les moyens accordés aux partenaires sociaux pour la mise en œuvre et le suivi à plus long terme du Plan d'Adaptation.
5. Les parties sont convenues de négocier dans le présent Plan de Départ Volontaire la méthode sociale et les mesures d'accompagnement, étant précisé que les efforts de reclassement interne seront focalisés sur les salariés non candidats aux départs, l'accompagnement des salariés volontaires au départ étant lui focalisé sur le reclassement externe. Cette approche tient du caractère exclusivement volontaire du plan de départ, d'une part dans la mesure où les efforts de repositionnement interne des salariés non candidats au départ permettant d'élargir les catégories professionnelles au sein desquelles le départ des salariés est envisageable, d'autre part dans la mesure où les candidats au départ sont par définition les salariés souhaitant mettre en œuvre un projet externe

Le présent accord, qui a pour objectif de contractualiser un socle négocié de mesures, s'inscrit dans Le cadre de la Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013, sans priver les instances représentatives, CE, CHSCT et CCE en particulier de leurs prérogatives, qui restent force de proposition jusqu'à la fin du cycle de consultation des instances.

Le projet de cet accord a été soumis, préalablement à sa signature, à la consultation du Comité Central d'Entreprise.



2. CALENDRIER ET MODALITES DE LA PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES

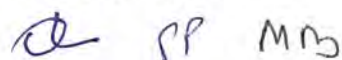
d. Calendrier de mise en œuvre et de négociation du PDV

Convocation du Comité Central d'Entreprise à la première réunion en vue de consultation sur le Livre II et Livre I, Convocation du Comité Social Paritaire à la première réunion de négociation portant sur le contenu des mesures du PDV, les modalités d'information / consultation des instances représentatives du personnel, le calendrier des départs volontaires, le nombre de postes ouverts au volontariat, et convocation de l'IC-CHSCT à la première réunion d'information sur les conséquences du projet en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés.	6-mai-2015
1ère réunion du CSP pour négociation des mesures d'accompagnement	12-mai-2015
1ère réunion du Comité Central d'Entreprise : Information en vue de Consultation sur les Livres II & I, et nomination éventuelle d'un expert	13-mai-2015
1ère réunion d'information de l'IC-CHSCT et désignation éventuelle d'un expert	18-mai-2015
2ème réunion du CSP pour négociation des mesures d'accompagnement	19-mai-2015
1ères réunions des 7 Comités d'Etablissements : Information en vue de Consultation sur les Livres I & Information courtoise sur le Livre II	18 au 22-mai-2015
1ères réunions d'information des 12 Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail	18 au 22-mai-
3ème réunion du CSP pour négociation des mesures d'accompagnement	26-mai-2015
Remise du rapport d'expertise au CCE	1-juin-2015
4ème réunion du CSP pour négociation des mesures d'accompagnement	2-juin-2015
2ème réunion du Comité Central d'Entreprise : Présentation rapport d'expertise et information complémentaire en vue de consultation, et consultation sur le projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du PDV 2015	3-juin-2015
Remise du rapport d'expertise à l'IC-CHSCT et aux CHSCT	8-juin-2015
2èmes réunions des 7 Comités d'Etablissements : Information en vue de Consultation sur les Livres II & Information courtoise sur le Livre I, et consultation sur le projet d'accord majoritaire	8 au 12-juin-2015
2ème réunion d'information de l'IC-CHSCT et présentation du rapport d'expertise	10-juin-2015
Ouverture de la signature aux OS du projet d'accord d'entreprise sur les mesures d'accompagnement du PDV 2015	15-juin-2015
3ème réunion d'information de l'IC-CHSCT et consultation de l'instance (avis)	18-juin-2015
2èmes réunions d'information des 12 Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, et consultation de l'instance (avis)	22 au 26-juin-2015
3ème réunion du Comité Central d'Entreprise : Consultation sur les Livres II & I	29-juin-2015
3èmes réunions des 7 Comités d'Etablissements : Consultation sur le projet d'adaptation et de développement d'IBM France SAS à son marché national, et à ses enjeux de maintien de sa compétitivité et de ses équilibres démographiques	30 juin au 1er juil.-2015
Dépôt de la demande de validation, dans le cadre d'un accord d'entreprise majoritaire, ou d'homologation du projet de transformation	2-juil.-2015
Fin du délai de validation éventuelle de l'accord d'entreprise et du projet de transformation par la DIRECCTE	17-juil.-2015
Fin du délai d'homologation éventuelle du projet de transformation, à défaut d'accord majoritaire, par la DIRECCTE	23-juil.-2015

e. Modalités et calendrier d'information et consultation des instances représentatives du personnel (CCE, CE, CHSCT, IC-CHSCT)

Conformément au calendrier sus précisé, le projet de transformation sera soumis pour information et consultation au Comité Central d'Entreprise, assisté à sa demande par un expert rémunéré par la Direction.

Ce calendrier constitue la déclinaison du calendrier prévu à l'avenant 2 de l'accord GPEC en date du 24 avril 2015, adapté au réel et tenir compte notamment des jours fériés de la période visée, et permettre aux différentes instances et à leurs experts de disposer du temps nécessaire pour l'analyse des documents.



Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

1. Négociation des mesures sociales d'accompagnement

Les parties sont convenues de négocier les mesures sociales d'accompagnement sur la base des mesures tel que décrites dans l'accord d'entreprise sur la GPEC, et notamment en son annexe 2 traitant du congé de mobilité, et de son avenant 1 relatif aux mesures de fin de carrière, ainsi que des mesures ayant été mises en œuvre lors du PDV 2014, conformément au calendrier de réunions précisé ci-dessus.

Cette négociation s'inscrit dans le cadre de l'accord sur le Comité Social Paritaire, qui prévoit notamment que les délégations syndicales sont composées au plus de 4 représentants, qui pourront par ailleurs se réunir le matin de la réunion plénière, pour préparer leurs revendications et la négociation.

A l'issue de cette négociation, le projet d'accord d'entreprise sera soumis à la consultation du Comité Central d'Entreprise, et sera porté à la connaissance de l'ensemble des CE lors d'une réunion formelle des instances.

2. Information et Consultation du CCE et des CE sur le projet de transformation et ses conséquences sociales (Livre II)

La Direction a informé le Comité Central d'Entreprise, lors de la réunion du 12 mai 2015, de la teneur du projet de transformation et ses conséquences sociales.

L'ensemble des 7 Comités d'Etablissement ont été informés du projet de transformation lors des réunions suivant celle du CCE, selon calendrier défini ci-dessus, et consultés sur le projet à l'issue de la consultation du CCE, en raison de la nature du projet de transformation et des mesures d'accompagnement qui portent simultanément sur plusieurs établissements et excèdent le pouvoir des chefs d'établissements.

Les suggestions et propositions alternatives faites par le CCE et les CE, relatives au projet de transformation et aux mesures d'accompagnement, seront analysées, et des réponses motivées seront apportées, dans les réunions plénières, et par amendement éventuel du projet d'accord sur les mesures du plan d'accompagnement.

3. Information et Consultation des CHSCT et de l'IC-CHSCT

Les parties sont convenues que l'IC-CHSCT sera informée, ainsi que les 12 CHSCT et rendront leurs avis selon l'échéancier ci-dessus, et dans le respect des délais définis par l'article L1233-30, alinéa II. Compte tenu de la nature du projet, national, sans déclinaison locale des stratégies par ligne d'activités, et de l'organisation centralisée de la Compagnie, les CHSCT seront sollicités sur la dimension nationale du projet.

La négociation sur la « Qualité de Vie au Travail », engagée en 2014 et actuellement en cours suite au diagnostic réalisé par un cabinet extérieur entre juillet et septembre 2014 d'une part, et les conclusions déposées par les cinq groupes de réflexion créés pour la circonstance d'autre part, sera par ailleurs poursuivie pour adresser notamment la dimension de la charge de travail, et les conséquences du départ des salariés volontaires aux mesures du présent plan, et des éventuelles permutations de reclassement qui seraient mises en œuvre.

f. Modalités de recours à des expertises

Lors de la première réunion du CCE du 13 mai 2015, le CCE a adopté le principe d'une expertise économique, selon les dispositions légales en la matière définies à l'article L. 2325-35, qui définit en particulier le champ de l'expertise, et la possibilité de recourir à une expertise unique pour le CCE et les organisations syndicales. Les honoraires seront pris en charge par la Direction, après présentation d'un devis précis et détaillé.

Cette expertise sera menée dans sa dimension globale et en s'appuyant sur les constats récents réalisés par l'expert mandaté dans le cadre de la consultation sur la stratégie de la Compagnie, réalisée en avril 2015, ainsi que de l'analyse des comptes clos, et du Plan Prévisionnel Triennal GPEC, et déposera ses conclusions conformément au calendrier ci-dessus.

 PF MS

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

Dans le cadre de la mission définie par le CCE, cette expertise visera notamment à analyser les projets de transformation de la Compagnie IBM France, de ses justifications économiques et organisationnelles, et de mesurer la cohérence avec les plans d'actions et les moyens mis en place au regard de ces transformations.

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, ainsi qu'à toute question susceptible d'éclairer l'expert, sous respect d'un délai de 5 jours.

En parallèle, et afin d'adresser la dimension relative aux conditions de travail des salariés de la Compagnie, et à leur évolution induite par le projet de transformation, une expertise unique a été décidée par l'IC-CHSCT lors de la première réunion du 18 mai 2015, et se réunira durant toute la durée du projet d'accompagnement de transformation. Sa mission est de traiter cet aspect pour l'ensemble des douze CHSCT, dont les éventuelles spécificités seront intégrées dans le champ de l'expertise, et dont les conclusions seront partagées avec chaque instance CHSCT.

g. Information et validation du Plan de Départs Volontaires par l'administration

Conformément aux dispositions légales apportées par la loi de sécurisation de l'emploi (article L1233-46 et suivants), le projet de transformation et ses conséquences sociales sera notifié à l'autorité administrative.

L'accord d'entreprise sera soumis à la validation de l'autorité administrative qui statuera dans les délais légaux.

3. LES COMMISSIONS DE SUIVI DU PLAN

h. La commission de suivi centrale

IBM France mettra en place une commission paritaire de suivi au niveau national du présent plan.

4. Mission

La commission paritaire de suivi aura pour mission de veiller à la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan, telles que la progression des actions de volontariat (MDV, MCRP et MFDC) et le suivi des permutations de reclassement et des actions prévues pour accompagner les collaborateurs concernés par ces permutations.

Elle veillera notamment à la mise en œuvre des actions de formation nécessaires à la prise de poste des différents salariés concernés par les dominos, et au suivi a posteriori de l'atteinte des compétences visées.

La commission paritaire de suivi dressera un bilan définitif de l'exécution du plan à son terme.

5. Composition

Cette commission paritaire de suivi, présidée par la Direction des Relations Sociales, sera composée de :

- 3 représentants du personnel désignés nominativement pour la durée du Plan par le CCE,
- 1 représentant syndical désigné par chacune des organisations syndicales signataires du présent accord,
- 3 représentants de la Direction, dont le responsable de l'EMC,
- Les Secrétaires du CCE et de la Commission FPE (formation professionnelle) du CCE.

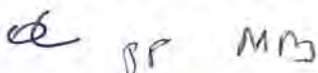
Un secrétaire de la commission paritaire de suivi est désigné par ses membres lors de la première réunion.

1. Périodicité des réunions

Les réunions de la commission de suivi se dérouleront au moins 2 fois par mois jusqu'à la fin de la période de volontariat, puis au moins 1 fois par mois jusqu'au terme du plan.

2. Fonctionnement

La commission paritaire de suivi se réunit sur convocation de la Direction chaque fois que nécessaire et au moins selon la périodicité minimale prévue ci-dessus.



Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

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 paritaire de suivi pour commentaires.

3. Confidentialité

Chaque compte-rendu de réunion de la commission paritaire de suivi rappellera la stricte confidentialité des informations qui y sont mentionnées, celles-ci étant anonymisées pour préserver la confidentialité des informations sensibles et personnelles. Une copie en est remise à chaque membre de la commission paritaire de suivi.

Les membres de la commission seront soumis à la totale confidentialité sur tous les éléments concernant les salariés concernés par le présent plan.

4. Information/consultation du CCE

Le bilan définitif de l'exécution du plan à son terme fait l'objet d'une information/consultation du CCE et, d'une information des comités d'établissement concernés.

I. Les commissions de suivi locales (« FPE » étendues)

Les commissions Formation Professionnelle et Emploi des 7 Comités d'Etablissement concernés, assureront le suivi local du déroulement du Plan par établissement et intégreront les réflexions et avis émis par les CHSCT afin d'en préparer une synthèse à destination des Comités d'Etablissement.

1. Missions

La FPE étendue aura pour mission de veiller à la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan, c'est-à-dire notamment :

- des actions de volontariat et de leur accompagnement ;
- des actions en vue du repositionnement interne des salariés;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise,
- des actions de formation de nature à faciliter le repositionnement interne ou reclassement externe des salariés.
- du suivi des permutations de reclassement effectuées sur l'établissement, en coordination avec la commission centrale.

La FPE étendue dressera un bilan définitif de l'exécution du plan à son terme qui sera présenté au Comité d'Etablissement dont elle relève dans le cadre de son suivi de l'exécution du présent Plan.

2. Composition

Dans le cadre de ce suivi, la FPE étendue sera composée, outre des membres habituels élus ou désignés par le CE, d'un représentant de la Direction et de 2 représentants du CHSCT désignés par les membres élus du CHSCT.

3. Périodicité des réunions

Les réunions de la FPE étendue se dérouleront au moins 2 fois par mois jusqu'à la fin de la période dédiée au départ volontaire externe, puis au moins 1 fois par mois jusqu'au terme du plan.

4. Fonctionnement

La FPE étendue se réunit sur convocation de la Direction de l'établissement chaque fois que nécessaire et au moins selon la périodicité minimale prévue ci-dessus.

L'ordre du jour de ces réunions et les comptes-rendus seront établis sous la responsabilité de la Direction de l'établissement. Ils seront soumis au secrétaire de la FPE étendue pour commentaires.

Dans chaque compte-rendu, la Direction rappelle la stricte confidentialité des informations qui y sont mentionnées. Une copie en est remise à chaque membre de la FPE étendue contre paraphe. Une copie en est transmise à la DIRECCTE.

ce pp MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

5. Confidentialité

Les membres de la FPE étendue seront soumis à la totale confidentialité sur tous les éléments concernant les salariés concernés par le présent plan.

6. Information du CE

Lors du bilan du volontariat, la FPE étendue établit un rapport sur l'état de l'exécution du plan. Ce rapport fait l'objet d'une information du Comité d'Etablissement concerné au cours de la première réunion ordinaire suivant son établissement.

j. Le Comité de Concertation

6. Création d'un Comité de Concertation

Outre la commission ci-dessus mentionnée, il est institué au niveau national un Comité de Concertation composé paritairement de la Direction et de représentants du personnel, pour analyser les recours, contestations et demandes de dérogations qui pourront survenir à l'occasion de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement du présent plan.

7. Missions du Comité de Concertation

Le Comité de Concertation a pour missions de :

- statuer sur les recours et contestations formés par des salariés qui contestent la mise en œuvre des dispositions du plan telles qu'appliquées à leur cas,
- analyser et prendre une décision sur tout cas dérogatoire présenté par les membres du Comité.

1. Composition

Le Comité de Concertation, présidé par le Directeur des Relations Sociales, sera composé :

- de représentants de la Direction: Nombre équivalent au nombre de représentants du personnel
- en cas de conclusion d'un accord majoritaire, de deux représentants par Organisation Syndicale signataire de cet accord, et, à défaut, de quatre représentants désignés par le CCE
- Les Secrétaires du CCE et de la Commission FPE du CCE, sans voix délibérative.
- Les services sociaux de la Compagnie IBM France pourront être sollicités si nécessaires, sans voix délibérative.

Un secrétaire du Comité de Concertation est désigné lors de la première réunion par ses membres parmi les représentants du personnel

2. Fonctionnement

a) Réunions : Le Comité de concertation se réunira chaque fois que nécessaire sur convocation de la Direction.

Les comptes-rendus de ces réunions seront établis sous la responsabilité de la Direction. Les éventuels commentaires seront consignés dans le compte-rendu de la réunion suivante.

b) Décision : Chacun des membres dispose individuellement d'une voix pour toute question soumise au Comité de Concertation en vue d'arrêter une décision sur un recours / une difficulté d'exécution ou une demande de dérogation du plan dont il aura été saisi. En cas de partage, la voix du Président compte double.

3. Confidentialité

Chaque compte-rendu de réunion du Comité de Concertation rappellera la stricte confidentialité des informations qui y sont mentionnées, celles-ci étant anonymisées pour préserver la confidentialité des informations sensibles et personnelles.

Les membres du Comité seront soumis à la totale confidentialité sur tous les éléments afférant aux cas individuels présentés lors de ces réunions.



4. DESCRIPTION DES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT

Conformément au calendrier arrêté, les parties se sont entendues pour négocier les mesures sociales d'accompagnement, à intégrer au Plan de Départ Volontaire, sur lequel le CCE et les Comités d'Etablissement seront consultés.

k. Mesures à négocier dans le cadre du PDV

Ces mesures seront axées autour des solutions suivantes, étant précisé qu'elles seront applicables aux catégories professionnelles précisées au Livre II, et pourront s'étendre aux collaborateurs des catégories professionnelles qui ne seraient pas concernées par le volontariat, mais permettant de libérer des solutions de repositionnement sans préjuger d'éventuelles nouvelles demandes formulées par les instances représentatives.

Trois dispositifs de mesures sociales d'accompagnement sont ouverts aux volontaires dans le cadre du présent plan :

- Les Mesures Fin de Carrière (MFDC),
- les Mesures de Départ Volontaire (MDV) et
- les Mesures de Congé de Réorientation Professionnelle (MCRP).

Le descriptif détaillé de chaque mesure figure ci-dessous.

Suite à l'avis positif du Comité central d'Entreprise lors de la réunion extraordinaire du 13 mai 2015, une antenne d'information sera ouverte à partir du 8 juin 2015 à l'attention des salariés potentiellement éligibles aux mesures sociales d'accompagnement à la seule fin de les informer sur les conditions prévisionnelles de ces différents dispositifs. Ces mesures resteront toutefois susceptibles d'évoluer jusqu'à la fin des procédures d'Information/Consultation en cours.

Les informations communiquées par cette antenne auront donc uniquement une valeur indicative.

8. Eligibilité aux mesures du Plan de Départs Volontaires¹

Sont éligibles les salariés qui appartiennent à une catégorie professionnelle dans laquelle des postes sont ouverts au volontariat.

Au delà de la limite du nombre maximum de postes ouverts au volontariat par catégorie professionnelle et dans la limite du nombre maximal de postes ouverts au volontariat au sein de la société IBM France, les départs se feront sous réserve qu'une solution de remplacement effective du salarié candidat soit identifiée sur son poste.

Ces remplacements seront pourvus en priorité par des salariés appartenant à des catégories professionnelles impactées par le projet de plan de départ.

Par ailleurs, si des volontaires à une offre de départ apparaissaient dans les catégories professionnelles non impactées, leur départ pourrait être validé, en second ordre de priorité, et sous réserve qu'il permette une solution de remplacement effective au sein d'une catégorie professionnelle encore impactée.

Dans le cadre de ces permutations de reclassement, les départs s'effectueraient par ordre de solution de remplacement approuvée par la Direction d'IBM France au regard des exigences du poste et des nécessités du fonctionnement du service.

En cas de difficulté, les cas pourront être soumis au Comité de Concertation.

De manière générale, sont éligibles au présent plan les salariés en contrat de travail à durée indéterminée de la société IBM France, en activité au 1er avril 2015 :

- ayant plus de 5 ans d'ancienneté au 1er avril 2015 pour les MFDC et les MDV ou de plus de 10 ans d'ancienneté au 1er avril 2015 pour les MCRP,

¹ Conditions générales applicables à toutes les mesures de départ volontaire et complétées par des mesures propres aux différentes mesures dans les chapitres correspondant.



Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

- ne faisant pas l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel,
- n'ayant pas demandé un départ à la retraite ou n'ayant pas accepté une mise à la retraite.

Cela :

- inclut les salariés de la société IBM France détachés dans les filiales du groupe ou dans des sociétés partenaires,
- inclut les salariés détachés dans les COM,
- exclut les salariés de la société IBM France situés dans les COM et disposant d'un contrat soumis au droit local,
- exclut les salariés d'une autre société qui seraient détachés au sein de la société IBM France.

Selon le type de mesure de mobilité volontaire, des conditions supplémentaires décrites ci dessous sont demandées aux candidats.

Le Comité de Concertation pourra être saisi si nécessaire.

9. Conditions supplémentaires d'éligibilité aux Mesures Fin de Carrière

Pour les MFDC, sont éligibles les candidats répondant aux conditions générales susvisées ainsi qu'aux conditions suivantes:

- être né au plus tard à la date butoir définie ci-après sauf,
 - pour les personnes nées après cette date et pouvant justifier d'être éligibles au dispositif « carrière longue »
 - ou pouvant produire une attestation de la CNAV justifiant de leur date d'éligibilité à une retraite à taux plein dans le respect de la durée maximale et minimale de la dispense d'activité, par exemple certaines personnes en situation de handicap,
- et satisfaire aux conditions requises pour une liquidation de la retraite sécurité sociale à taux plein à la sortie du dispositif de dispense d'activité indemnisée, et dans le respect de la durée maximale de la dispense d'activité précisée ci-après, avec ou sans rachat de trimestres,
- remplir les conditions pour une liquidation de la retraite sécurité sociale à taux plein au plus tard le 30 novembre 2015 pour les mesures de bonification de l'indemnité de départ à la retraite avec ou sans rachat de trimestres.

10. Conditions supplémentaires d'éligibilité aux Mesures de Départ Volontaire.

Outre les conditions générales susvisées, les conditions d'éligibilité supplémentaires aux MDV sont les suivantes :

- Le salarié candidat n'est pas éligible aux MFDC, y compris dans le cadre du dispositif spécifique « carrières longues ». Il sera en particulier demandé aux candidats nés avant le 30 novembre 1958 un relevé de carrière qui permettra de valider cet aspect.
- Le salarié candidat à une MDV doit avoir un projet professionnel déterminé qui apporte immédiatement ou à terme une solution professionnelle personnalisée et qui aura été validé par les consultants de l'EMC à l'issue d'au moins un entretien individuel :
 - reprise d'un emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, qualifiée par un contrat de travail ou une promesse d'embauche,
 - recherche d'un emploi en adéquation avec le profil existant de compétences du candidat et confirmation de l'EMC qu'il sera en mesure de présenter 2 OVE avant le terme du congé de reclassement, ce nombre étant porté à trois pour les salariés âgés de plus de 50 ans.
 - Suivi d'une formation qualifiante ou formation longue (plus de 300 heures),
 - création ou reprise d'entreprise dont le salarié possèdera ou reprendra 50% du capital social
- A défaut de projet professionnel, le salarié candidat doit avoir un projet personnel lui permettant de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi. Dans ce cas, il sera demandé



Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

aux consultants de l'EMC de renforcer les critères de validation de ces projets (ex. motivation caritative, raisons familiales, accompagnement d'ascendant, etc.). Il sera demandé au candidat un engagement sur l'honneur de disposer de ressources suffisantes pour assumer son projet personnel et de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi pendant une durée minimale d'un an suivant la date de rupture du contrat de travail. Ces cas considérés comme dérogatoires seront soumis à l'avis du Comité de Concertation.

11. Conditions supplémentaires d'éligibilité aux Mesures de Congé Réorientation professionnelle.

Outre les conditions générales susvisées, les conditions d'éligibilité supplémentaires aux MCRP sont les suivantes :

- Le salarié candidat n'est pas éligible aux MFDC, y compris dans le cadre du dispositif spécifique « carrières longues ». Il sera en particulier demandé aux candidats nés avant le 30 novembre 1958 un relevé de carrière qui permettra de valider cet aspect.
- Le salarié candidat à une MCRP doit avoir un projet professionnel en réflexion qui devra aboutir, à l'issue de la période définie dans ce dispositif, à une solution professionnelle personnalisée, résultant de l'accompagnement qui lui aura été fourni. Il devra se porter candidat à l'EMC en vue de formaliser son engagement dans ce projet, à l'issue d'au moins un entretien individuel au cours duquel les consultants de l'EMC pourront valider son éligibilité à la mesure.

E- Règles applicables en cas d'excédent de candidatures

La candidature aux différentes mesures MFDC, MDV, MCRP est validée par la Direction au regard des règles d'éligibilité définies dans les paragraphes précédents, incluant la validation par l'EMC pour MDV et MCRP, et au regard des règles de priorités suivantes :

Il est précisé que s'il se présente trop de candidats par rapport au nombre de postes ouverts au volontariat par catégorie professionnelle, le choix des candidatures retenues se fera au regard des règles de priorité cumulatives suivantes au sein d'une même catégorie professionnelle, en fonction successivement :

- de la mesure : les MFDC sont prioritaires sur les MDV et les MCRP.
- de l'ancienneté :
 - s'il se présente plus de candidats MFDC que de postes ouverts au volontariat au sein d'une même catégorie professionnelle, la priorité sera donnée aux salariés ayant la bonification en premier et la dispense la plus courte ensuite.
 - s'il se présente plus de candidats MDV et MCRP que de postes ouverts au volontariat au sein d'une même catégorie professionnelle, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera prioritaire.

En cas de nécessité d'arbitrage non prévu dans les règles ci-dessus, le Comité de Concertation pourra être saisi.

12. Règles applicables en cas d'excédent de candidatures

La candidature aux différentes mesures MFDC, MDV, MCRP est validée par la Direction au regard des règles d'éligibilité définies dans les paragraphes précédents, incluant la validation par l'EMC pour MDV et MCRP, et au regard des règles de priorités suivantes :

Il est précisé que s'il se présente trop de candidats par rapport au nombre de postes ouverts au volontariat par catégorie professionnelle, le choix des candidatures retenues se fera au regard des règles de priorité cumulatives suivantes au sein d'une même catégorie professionnelle, en fonction successivement :

- de la mesure : les MFDC sont prioritaires sur les MDV et les MCRP.
- de l'ancienneté :

ce PP M3

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

- s'il se présente plus de candidats MFDC que de postes ouverts au volontariat au sein d'une même catégorie professionnelle, la priorité sera donnée aux salariés ayant la bonification en premier et la dispense la plus courte ensuite.
- s'il se présente plus de candidats MDV et MCRP que de postes ouverts au volontariat au sein d'une même catégorie professionnelle, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera prioritaire.

En cas de nécessité d'arbitrage non prévu dans les règles ci-dessus, le Comité de Concertation pourra être saisi.

13. Compétences critiques

Pour le bon fonctionnement et le développement de la Compagnie, la Direction se réserve la possibilité de refuser tout départ de candidat pour l'une au moins des raisons suivantes :

- Salarié disposant au sein de sa catégorie professionnelle d'une compétence ou d'une expertise rare soit sur le métier d'un ou plusieurs clients, soit sur une technique ou une solution spécifique, et auxquels un autre collaborateur d'IBM France ne peut se substituer dans un délai raisonnable (3 à 6 mois), ou
- Salarié dont le départ mettrait en péril la bonne fin d'un projet chez un client soit parce que le remplacement s'avère impossible dans des conditions satisfaisantes de temps et compétence ou parce que le client lui-même fait état auprès d'IBM de son souhait impératif de maintien du collaborateur concerné sur le contrat le concernant,
- Salarié enregistré dans nos bases comme BTL (Business and Technical Leadership),
- Salarié dont la performance de haut niveau a été reconnue dans les deux dernières années (PBC 1-1 ou 1-2+),
- Salarié dont le départ, au sein de sa catégorie professionnelle et de sa zone géographique, entraîne une difficulté opérationnelle majeure pour la continuité de l'activité.

Le Comité de Concertation pourra être saisi si nécessaire.

14. Dispositif d'accompagnement et de suivi des salariés

L'espace Mobilité Compétences aura pour objectif de permettre la mise en œuvre effective de l'ensemble des mesures d'accompagnement des candidats au départ volontaire, de gérer les mobilités rendues possibles par le départ de salariés volontaires et d'accompagner le repositionnement / reclassement interne des personnes susceptibles d'être concernées par le projet. L'EMC sera animé par des consultants internes (mesures de fin de carrière, formation, repositionnement / reclassement interne, et des consultants externes appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement de salariés en situation de reclassement professionnel ;

Une commission de suivi centrale sera créée afin d'assurer le suivi au niveau national du présent plan.

Une check-list des modalités pratiques de départ (matériel, téléphones, badges, voiture, accès salariés protégés, etc.) seront précisés et définis en annexe du Livre 1.

I. Calendrier de mise en œuvre des mesures du PDV

Le calendrier de mise en œuvre des mesures d'accompagnement négocié avec les partenaires sociaux, en cohérence avec le calendrier agréé dans l'avenant 2 à l'accord d'entreprise sur la GPEC du 24 avril 2015, est le suivant :

Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre (sous réserve de l'avis du Comité Central d'Entreprise)	
A compter du 8 juin 2015	Phase d'information : Mise en place de l'EMC – Espace Mobilité Compétences - Ouverture d'une cellule d'information interne sur les mesures envisagées (Mesures fin de carrières et Mesures de Départ Volontaire) . Les salariés sont informés par courriel ou courrier de l'ouverture de cette phase d'information.

d RP MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

	Les salariés peuvent prendre rendez-vous pour se voir communiquer des informations, fournir les éléments nécessaires à l'analyse de leur situation personnelle, obtenir des simulations sur les mesures envisagées et évoquer avec l'EMC leur projet professionnel ou leur éventuelle éligibilité au plan.
A compter du 24 août 2015 jusqu'au 14 septembre 2015 inclus.	Ouverture de la phase de volontariat (sous réserve de la réponse positive de la DIRECCTE) : Les salariés demandent des simulations de situation sur la base des dispositions telles qu'elles ont été définitivement adoptées et transmises à la DIRECCTE. Les salariés vérifient leur éligibilité aux mesures et s'agissant des Mesures de Départs Volontaires (MDV+MCRP) peuvent soumettre leur projet. A l'issue de ces réflexions et de ces échanges, les salariés pourront signer un bulletin d'adhésion.
Du 15 septembre 2015 au 21 septembre 2015 inclus	Analyse des candidatures enregistrées Application des règles de priorité aux candidatures Identification des éventuelles permutations de reclassement interne Acceptation et validation des candidatures retenues par la Direction au plus tard le 30 septembre 2015.
A partir du 22 septembre 2015	Information des salariés sur l'acceptation (ou non) de leur demande de départ volontaire. Production, notification puis signature des conventions de rupture d'un commun accord et avenants au contrat de travail.
Entre le 1 ^{er} octobre 2015 et le 1 ^{er} novembre 2015	Entrée des salariés dont la candidature a été acceptée dans le dispositif choisi

En termes de communication aux salariés, les dispositions suivantes seront prises :

- Un courriel général est adressé à chaque salarié pour leur annoncer un projet de Plan de Départs Volontaires et les mesures d'accompagnement envisagées.
- Un courriel distinct est adressé, dans un second temps, à chaque salarié potentiellement éligible aux mesures de fin de carrière envisagées, étant précisé qu'un courrier spécifique sera rédigé à l'attention des salariés pouvant potentiellement prétendre aux dispositifs carrières longues.

m. Description des mesures proposées

15. Les Mesures De Fin De Carrière (MFDC)

Indépendamment des mesures permanentes existantes notamment dans le cadre de l'accord d'entreprise « Contrat de Génération », trois dispositifs MFDC sont mis en place : La Bonification, le Financement de Rachats de Trimestres, la Dispense d'Activité.

- Procédure d'adhésion

Les demandes d'adhésion seront enregistrées selon les dates définies dans le calendrier de mise en œuvre.

Tout candidat à ce dispositif sera reçu par les conseillers de l'EMC dans le cadre d'un entretien au cours duquel seront notamment communiquées :

- une estimation de son salaire de référence brut,
- l'estimation du montant de l'allocation mensuelle brute pour la dispense d'activité indemnisée ainsi que l'indemnité additionnelle associée,
- l'estimation de son indemnité de départ à la retraite pour les 3 dispositifs MFDC, et de l'avance éventuelle à percevoir pour la dispense d'activité indemnisée.

Le candidat devra impérativement apporter à cet entretien son relevé CNAV à jour pour que l'EMC puisse apprécier son éligibilité au dispositif.

- Validation des adhésions par la Direction

Si l'éligibilité est constatée, l'EMC proposera au candidat de signer un bulletin d'adhésion formalisant dans tous les cas sa demande de retraite ; et, le cas échéant, dans le cadre de la dispense d'activité,

de ff mm

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

un avenant au contrat de travail lequel ne vaudra pas validation par l'entreprise de la candidature mais engagement du salarié d'adhérer à l'une des MFDC.

Sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité prévues dans le Plan et du respect des règles de priorité entre candidatures excédentaires telles que précédemment définies, la Compagnie confirmera l'acceptation de la demande de départ à la retraite et contresignera l'avenant dans le cadre de la Dispense d'activité.

Les départs en MFDC validés interviendront en fonction des dates du calendrier de mise en œuvre, étant rappelé que :

- Les départs en dispense d'activité indemnisée seront effectifs après le solde des congés au 30 septembre 2015
- Les départs à la retraite avec bénéfice de la bonification avec ou sans rachat de trimestres seront effectifs après le solde des congés et au plus tard au 30 novembre 2015.

A. La bonification de l'indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite applicable selon le barème en vigueur sera bonifiée, quelle que soit l'ancienneté. Cette bonification pourra atteindre 4 à 7 mois de salaire de référence** brut selon les modalités suivantes :

Salaire de référence mensuel brut	Bonification de l'IDR en mois de salaire de référence** mensuel brut
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.*	7 mois
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	6 mois
Entre 2 P.M.S.S.* et 3 P.M.S.S.* inclus	5 mois
Strictement supérieur à 3 P.M.S.S.*	4 mois

*P.M.S.S. : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2015

** Le salaire de référence brut sera celui utilisé pour déterminer l'allocation mensuelle de Dispense d'activité qui est décrite ci-dessous

Le montant de la bonification d'une tranche ne pourra être inférieure au maximum de la tranche inférieure.

L'indemnité de départ à la retraite augmentée de sa bonification ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite (CC de la Métallurgie).

B. La Dispense d'activité

Les dispositions qui suivent ci-après sont complétées par une annexe au Livre 1 qui précise certaines modalités relatives à la dispense d'activité.

1. Régime de la dispense d'activité

Les adhérents au dispositif de dispense d'activité indemnisée conservent leur qualité de salarié, leur contrat de travail étant suspendu pendant toute la période de dispense d'activité. L'adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif et donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail et d'une demande de départ à la retraite.

Dans cet avenant, avec la demande de départ à la retraite correspondante, le salarié doit acter du fait que, sauf en cas de décès ou de rupture anticipée pour cause de licenciement ou de départ en retraite à son initiative, la dispense d'activité indemnisée constitue un départ à la retraite à l'initiative du salarié différé par une période de dispense d'activité. L'adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif.

2. Date d'entrée dans le dispositif de dispense d'activité

La date d'entrée en dispense standard sera le 1er octobre 2015, après prise des congés acquis à la date de l'entrée en dispense et en fonction du calendrier défini dans ce chapitre.

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

3. Durée de la dispense d'activité

Sa durée maximale sera de 36 mois, sauf en cas de cumul éventuel avec le financement de rachat de trimestres, dans ce dernier cas la durée maximale de la dispense sera de 24 mois.

Compte tenu des difficultés potentielles de repositionnement interne des salariés non cadres et assimilés cadres (coefficient ≤ 395), et des opportunités restreintes de reconversion interne (« reskilling ») qui peuvent leur être offertes au sein de la société IBM France, une approche particulière est mise en place pour ces salariés.

En effet, ils représentent un faible pourcentage de l'effectif total, environ 8%, ce qui limite le nombre de postes ouverts à leurs qualifications et à leur profil. A titre d'illustration, seulement 3% des postes ouverts au recrutement interne au cours de l'année 2014 concernaient des postes non cadres ou assimilés cadres.

Pour cette raison, la durée maximale de dispense d'activité pour cette catégorie de salariés sera portée à 48 mois. En conséquence, la combinaison avec le dispositif de rachat de trimestres portera la durée de la dispense à un maximum de 36 mois pour cette catégorie de salariés.

4. Indemnisation de la dispense d'activité

La dispense d'activité sera indemnisée par une allocation mensuelle brute globale à hauteur de 60 % du salaire de référence brut.

Cette allocation sera plafonnée à 2 PMSS 2015 (soit 6 340 €/mois bruts), par mois pour une base temps plein proratisée en fonction du temps de travail.

Un plancher d'allocation brute est fixé à 2000 euros bruts par mois sans proratisation.

Toute poursuite d'activité dans le cadre d'un mandat électif ou désignatif, interne ou externe à la Compagnie IBM France ne pourra donner droit à une quelconque forme d'indemnisation qui viendrait s'ajouter à l'allocation définie ci-dessus, hors remboursement des frais de déplacement relatifs aux réunions en présence et à l'initiative de la Direction (réunions plénières de CE, CHSCT, DP).

De convention expresse, l'assiette mensuelle brute (ou salaire de référence) servant de base au calcul de l'allocation mensuelle brute de dispense d'activité correspond au plus favorable entre le 12^{ème} des trois calculs suivants:

a) Salaire brut des 12 derniers mois de la dernière année close (de janvier à décembre 2014)

Le salaire brut tiendra compte : de la prime d'ancienneté, des heures supplémentaires et de toute prime résultant d'un accord d'Entreprise (hors participation) ou de leur contrat de travail. Sont exclues les sommes de nature exceptionnelle notamment, prime monétaire (« award »), prime de mobilité, de mutation, celles ayant un caractère de remboursement de frais notamment, prime de panier, de transport.

Pour les populations sur Plan de Motivation, qui ont signé une lettre d'objectifs dans FMS en 2014, les commissions/bonus seront pris en compte dans la limite d'un salaire de référence maximal à hauteur de l'OTE du salarié concerné (« On target Earning » ou Rémunération à Objectif atteint).

b) La Rémunération Théorique de Référence (« RTR ») de janvier 2015 en fonction du temps de travail, 12 ou 13 mois selon les cas.

c) Le salaire minimum conventionnel.

5. Régime social et fiscal de l'allocation mensuelle brute

L'allocation mensuelle de dispense d'activité a la nature de salaire et à ce titre supporte les cotisations sociales afférentes. Elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

Q PP MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

Cependant, les cotisations suivantes seront assises sur l'entière rémunération de référence telle que définie au paragraphe 1.a : Cotisations Vieillesse plafonnées sur la tranche A, Cotisations AGIRC-ARRCO, Cotisations La Mondiale (Retraite par Capitalisation) et Cotisations Prévoyance.

L'adhésion à la couverture complémentaire de frais de santé (Mutuelle IBM) reste obligatoire. Les cotisations sont assises sur le montant de l'allocation mensuelle brute.

En cas de maladie, le salarié continuera à percevoir l'allocation sans abattement, aucune déclaration ne devant être adressée à IBM France, sauf s'il venait à bénéficier d'une pension d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie.

Si le salarié en activité a pris l'option mutuelle « complément salaire », cette option n'aura plus lieu d'être une fois entré en dispense d'activité. En conséquence, la cotisation afférente s'arrêtera immédiatement et automatiquement à l'entrée en dispense.

6. Indemnité complémentaire à l'entrée en dispense d'activité

A l'allocation mensuelle brute versée durant la dispense d'activité s'ajoutera une indemnité complémentaire versée en une fois au plus tard le mois de l'entrée du salarié en dispense d'activité.

Cette indemnité est fonction du salaire de référence brut mensuel servant de base pour déterminer l'allocation mensuelle du salarié et est exprimée en mois bruts de ce même salaire de référence.

Cette indemnité est calculée de la manière suivante pour le cas général :

Salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle	Montant de l'indemnité complémentaire en mois bruts du salaire de référence mensuel ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.*	6 mois bruts
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	5 mois bruts
Strictement supérieur à 2 P.M.S.S.*	4 mois bruts

En revanche, pour les salariés dont le salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle est inférieur ou égal à 2PMSS (*), et dont la dispense d'activité est supérieure ou égale à 30 mois.

L'indemnité est calculée de la manière suivante :

Salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle	Montant de l'indemnité complémentaire en mois bruts du salaire de référence mensuel ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.*	6,5 mois bruts
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	5,5 mois bruts

*P.M.S.S. 2015 : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

L'indemnité d'une tranche ne pourra être inférieure au maximum de la tranche inférieure.

7. Statut pendant la dispense d'activité

Le collaborateur reste salarié d'IBM, son contrat de travail étant suspendu.

En conséquence, le lien de subordination subsiste du fait du maintien de ce lien contractuel.

De ce fait :

- il doit informer IBM France de tout changement qui interviendrait dans sa situation individuelle (état civil, situation de famille, adresse, références bancaires...)
- il doit informer et obtenir l'accord d'IBM pour tout changement qui interviendrait dans sa situation professionnelle (reprise d'une activité salariée ou non, permanente ou ponctuelle, rémunérée ou non, sous réserve de remplir les conditions pour le faire qui sont précisées en annexe du Livre 1),
- il doit respecter les termes de l'engagement de loyauté, de confidentialité, de droits d'auteur, d'inventions, et le cas échéant de non-concurrence, pendant et après la période de cessation anticipée d'activité,



Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

- il ne doit pas exercer une activité le plaçant en situation de conflit d'intérêts avec la Compagnie,
- il ne doit pas exercer une activité rémunérée pour une société du Groupe IBM (ceci incluant les filiales majoritaires ou non d'IBM en France ou dans le monde) ou l'un de ses sous-traitants,
- il doit s'engager à conserver une domiciliation bancaire en France,
- il ne peut s'inscrire au régime de l'assurance chômage.

Si avant le terme de sa dispense, le salarié devient éligible à une retraite à taux plein, il doit en informer IBM France.

Le non-respect de ces dispositions pourrait entraîner le déclenchement d'une procédure disciplinaire adaptée.

8. Départ à la retraite

Sauf sortie anticipée du dispositif dans l'un des cas visés en annexe du Livre 1, le salarié est en dispense d'activité jusqu'à la veille de la date à laquelle il peut bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein. L'allocation mensuelle cessera définitivement d'être versée à cette date.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires étaient apportées et dont la conséquence serait de repousser la date de départ en retraite prévue initialement, la Compagnie s'engage à proroger les conditions de la dispense d'activité jusqu'à ce que le salarié puisse bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein, le salarié ne pouvant prétendre à prolonger cette période au-delà de la date à laquelle la liquidation de ses droits à retraite sécurité sociale à taux plein serait acquise.

Le départ à la retraite et l'arrêt concomitant du versement de l'allocation mensuelle interviendront à cette date.

La date de sortie de la dispense d'activité définie tient compte du préavis de départ à la retraite applicable de 2 mois ; aucune indemnité ne sera donc due à ce titre.

A la date de sortie de la dispense d'activité, le salarié perçoit un solde de tout compte de fin de contrat de travail.

- L'indemnité de départ à la retraite

La période de dispense d'activité est prise en compte dans l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Le barème unique et non cumulatif applicable est celui prévu par la convention collective UIMM, sauf disposition plus favorable au salarié résultant de son contrat de travail, d'avenant à son contrat de travail, ou de tout document engageant IBM France envers le salarié :

- Après 2 ans d'ancienneté : 0,5 mois de salaire brut
- Après 5 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut
- Après 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut
- Après 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire brut
- Après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut
- Après 35 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut
- Après 40 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire brut.

Etant entendu que le barème effectivement applicable sera celui en vigueur à la date de départ à la retraite.

Dans le cadre des dispositions de la convention collective UIMM, le salaire de référence de l'indemnité de départ à la retraite est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois pleins précédant le départ à la retraite.

Handwritten signature and initials: e, ff, MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

Afin de ne pas pénaliser le salarié IBM France partant en dispense d'activité, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois pleins précédant l'entrée en dispense d'activité.

- Avance sur l'indemnité de départ à la retraite

Le salarié pourra bénéficier, s'il en fait la demande à son entrée en dispense, d'une avance représentant à son choix 75% ou 95% du montant brut de l'indemnité de départ à la retraite estimée sur la base des revenus 2014 : le montant définitif de son indemnité de départ à la retraite ne sera déterminable qu'au terme de son contrat de travail.

L'avance de 75%, ou de 95% du montant brut de l'indemnité de départ à la retraite estimée est calculée en tenant compte de l'ancienneté projetée à la date du départ en retraite et du barème d'indemnité de départ à la retraite tel que décrit ci-dessus, conformément à la convention collective applicable.

Au moment du départ à la retraite, lorsque l'indemnité de départ à la retraite définitive sera versée, cette avance sera reprise.

L'avance sera soumise aux cotisations sociales. Le traitement de l'indemnité de départ à la retraite définitive, dont la reprise de l'avance, sera soumise au traitement social et fiscal en vigueur lors de sa mise en œuvre.

A. La contribution au financement du rachat de trimestres

Pour un salarié à qui cela permettrait un départ en retraite dans les conditions de calendrier précédemment rappelées, l'entreprise contribuera au financement du rachat d'un maximum de 8 trimestres CNAV et points ARRCO-AGIRC éventuels associés, selon la réglementation en vigueur, le salarié restant responsable auprès des organismes des démarches et de la mise en œuvre effective de cette mesure.

Le salarié devra avoir en possession un devis de rachat de trimestres valide et s'engager à effectuer le rachat dès versement de l'avance du financement par IBM. Il fera parvenir à IBM un accusé de réception de ce paiement par la CNAV dès le paiement effectué, il fournira ensuite dès réception son relevé de carrière à jour reflétant le rachat de ces trimestres, ainsi que l'accusé de réception de paiement des éventuels rachats de points AGIRC/ARRCO.

L'entreprise avancera le financement au moment de l'expression acceptée par la Direction du départ en retraite. Dès présentation par le salarié de la justification du rachat des trimestres concernés à l'aide de cette avance, l'entreprise procédera au passage en paye d'une prime de rachat de trimestres en contrepartie de la reprise de cette avance.

Cette mesure sera cumulable soit avec la bonification de l'indemnité de départ à la retraite, soit avec la Dispense d'activité (dans ce cas, dans la limite d'une Dispense d'activité de maximum 24 mois pour les cadres et de 36 mois pour les non-cadres). En cas de possibilité de cumul des mesures de rachats de trimestres et de Dispense d'activité, le candidat s'engagera à racheter le nombre maximum de trimestres rachetables, dans la limite de 8 trimestres, afin de bénéficier de la dispense la plus courte possible avant le départ en retraite.

Les rachats au delà de 8 trimestres seront acceptés dans la mesure où ils permettront une réduction équivalente de la Dispense d'activité en deçà de 24 mois, voir tableau ci-dessous :

Nombre maximum de trimestres rachetés	Nombre maximum de mois de dispense pour les cadres	Nombre maximum de mois de dispense pour les non-cadres
12 trimestres	12 mois	24 mois
11 trimestres	15 mois	27 mois
10 trimestres	18 mois	30 mois
9 trimestres	21 mois	33 mois
8 trimestres	24 mois	36 mois

de pp MB

16. Les Mesures de Départ Volontaire (MDV)

A. Conditions d'éligibilité

La candidature du salarié volontaire est validée par la Direction, dès lors que l'ensemble des conditions d'éligibilité décrites dans le Volet 2. Chapitre 2 ainsi que celles du présent chapitre sont remplies, sous réserve du respect des règles de priorité entre candidatures excédentaires telles que précédemment définies.

B. Modalités des candidatures

Les candidatures seront enregistrées selon le calendrier de mise en œuvre.

Chaque salarié intéressé par le programme MDV, bénéficiera d'un entretien au minimum avec les consultants de l'EMC pour confirmer et formaliser son projet de volontariat et valider la faisabilité et viabilité de son projet, sans pour autant emporter validation du départ par la Compagnie à ce stade.

Une fois le projet validé par l'EMC, l'EMC proposera au candidat de signer un bulletin d'adhésion lequel ne vaudra pas acceptation par la Compagnie de l'adhésion au dispositif mais vaudra engagement irrévocable du salarié de candidater à la Mesure de Départ Volontaire.

Pour les salariés dont la MDV aura été acceptée par la Direction, les départs effectifs interviendront en principe durant la première quinzaine d'octobre 2015, après liquidation de tous les congés acquis.

C. Mesures d'accompagnement aux MDV

Les salariés dont la MDV aura été acceptée par la Direction bénéficieront d'un dispositif d'accompagnement renforcé destiné à les aider à concrétiser leur projet, intégrant les prestations de l'EMC, qui aura notamment pour mission l'assistance et l'aide pour leur permettre de concrétiser leur projet.

1. La rupture du contrat de travail et ses conséquences

En cas de concrétisation de la MDV, la rupture du contrat de travail du salarié volontaire prendra la forme d'une rupture d'un commun accord pour motif économique.

Sur le seul plan du traitement social et fiscal, la rupture aura les mêmes effets qu'un licenciement pour motif économique.

Le salarié continuera d'être rémunéré pendant toute la durée du préavis conventionnel effectué ou non qui s'appliquerait en cas de licenciement. Cette rémunération est par nature soumise à cotisations aux régimes obligatoires et complémentaires ainsi qu'à la Mutuelle et aux différentes protections sociales propres à la Compagnie IBM France.

Les indemnités dues à titre de solde de tout compte sont payées à l'issue du préavis (ou de la période de congé de reclassement le cas échéant, cf.infra).

Toutefois :

- les salariés ayant retrouvé un emploi dont la date d'entrée est antérieure à la date de la rupture de leur contrat de travail pourront demander à ce que leur contrat de travail soit immédiatement rompu avec paiement anticipé du solde de tout compte.
- les salariés rompant leur congé de reclassement avant terme (demande de bénéfice de l'ICP cf. infra), recevront paiement anticipé de leur solde de tout compte.
- les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise :
 - 1) ayant demandé à bénéficier de l'ICRP pourront demander à ce que leur contrat de travail soit immédiatement rompu avec paiement anticipé de leur solde de tout compte ;
 - 2) ayant demandé à bénéficier d'un congé de reclassement pourront bénéficier d'une avance à hauteur de 95 % du montant net estimé, plafonnée à un montant de 2 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale (PASS), de leur indemnité spécifique de volontariat.L'avance sera soumise aux cotisations sociales. Le traitement de l'indemnité de rupture, dont la reprise de l'avance, sera soumise au traitement social et fiscal en vigueur lors de sa mise en œuvre.

SP MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

2. Les indemnités versées dans le cadre du Programme MDV

Les salariés dont la MDV aura été acceptée par la Direction bénéficieront de différentes indemnités dans les conditions prévues ci-après :

- L'indemnité spécifique de volontariat

Cette indemnité, fonction de l'ancienneté appréciée au 1er novembre 2015, intègre l'indemnité légale ou conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique, et est calculée comme suit :

- 0,4 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les 9 premières années d'ancienneté ;
- 0,6 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les années d'ancienneté allant de 10 ans compris à 14 ans ;
- 0,8 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les années d'ancienneté allant de 15 ans compris à 19 ans ;
- 1 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les années d'ancienneté au-delà de 20 ans compris ;

Cette indemnité sera au minimum de 2 mois de salaire brut moyen mensuel (*) et sera plafonnée à 24 mois de salaire brut moyen mensuel (*) ou à 150 000 € bruts (le montant le plus faible étant retenu) sous réserve, au-delà de ces plafonds, du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle qui aurait été due au salarié en cas de licenciement pour motif économique (Convention Collective de la Métallurgie).

(*) Salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de préavis.

Sont exclus de l'assiette de calcul, les éléments de nature exceptionnelle notamment, prime monétaire (« award »), prime de mobilité, de mutation, ceux ayant un caractère de remboursement de frais telles que, la prime de panier, la prime de transport ou d'avantage en nature notamment, la voiture professionnelle ou de fonction – pour le montant de l'avantage ou de sa conversion salariale, ainsi que les éléments tels que les allocations de compensation d'écart de pouvoir d'achat et de position internationale.

Pour les populations sur Plan de Motivation, les commissions/bonus perçus seront pris en compte dans la limite d'un salaire de référence maximal à hauteur de l'OTE du salarié concerné (On target Earning ou Rémunération à Objectif atteint).

Il est convenu que l'assiette de calcul ne pourra être inférieure à la Rémunération Annuelle Garantie (UIMM) du coefficient du salarié potentiellement éligible divisée par 12.

A titre dérogatoire, l'assiette de calcul pour les salariés en congé parental temps partiel, et pour les salariés à temps partiel depuis moins d'un an au 1^{er} janvier 2015, sera revalorisée sur la base d'un temps plein pour l'indemnité spécifique du volontariat (et pour cette indemnité uniquement).

Les salariés qui auraient bénéficié d'un Congé Sabbatique Indemnisé de Courte Durée (CSI CD) au cours de l'année de référence se verront appliquer pour salaire de référence la moyenne des 12 derniers mois d'activité hors CSI CD ou leur RTR, le meilleur des calculs étant retenu.

- L'allocation de congé de reclassement

Les salariés volontaires se verront proposer le bénéfice d'un congé de reclassement d'une durée de 6 mois pour les salariés de moins de 50 ans et de 8 mois pour les salariés de plus de 50 ans (l'âge étant apprécié au 1^{er} novembre 2015), dont les modalités sont précisées plus bas. La durée du préavis sera appréciée en fonction de l'âge et de l'ancienneté selon les seuils rappelés en annexe 1 du Livre 1 appréciés au 1^{er} novembre 2015.

Lorsque le salarié a adhéré au congé de reclassement, pendant la période équivalente à celle du préavis et qui sera dispensée d'activité, la rémunération du salarié est maintenue sur une base calculée en application des règles légales et conventionnelles du maintien de salaire pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis).

Pendant cette période, le salarié cotise à l'ensemble des régimes obligatoires et complémentaires ainsi qu'à la mutuelle et différentes protections sociales propres à la Compagnie IBM France.

de pp MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

A l'issue du préavis, et pour les mois suivant le préavis jusqu'au terme du congé de reclassement, le salarié perçoit une allocation mensuelle de 80% de son salaire de référence, équivalent à celui du préavis (salaire moyen mensuel brut des 12 derniers mois précédent l'entrée en congé de reclassement).

Cette allocation est exonérée des cotisations sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS aux taux et modalités en vigueur lors des versements, et de la part salariée de la mutuelle et des cotisations de retraite par capitalisation. Le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés.

La Compagnie IBM France s'acquittera, sur la base de l'allocation brute, de la participation patronale à la Mutuelle, à la prévoyance et à la retraite par capitalisation, ainsi que des subventions CE (ASC, fonctionnement). Ce montant ne pourra être inférieur à 85 % du SMIC.

Le collaborateur disposera d'un délai de 8 jours calendaires pour adhérer au congé de reclassement à compter de la date de première présentation de la convention de rupture envoyée en recommandé.

Les salariés en congé sans solde (indemnisé ou non), recevront la notification de leur rupture et bénéficieront du même délai de réflexion de 8 jours. Néanmoins, pour rendre effective la mesure, ils devront revenir au moins un jour ouvré chez IBM France et dès le lendemain soit rompre le contrat de travail soit être immédiatement dispensés du préavis. Le retour anticipé des salariés en Congé Sans Solde Indemnisé (CSSI) sera traité selon les modalités standards de leurs avenants CSSI

- L'indemnité de concrétisation rapide de projet (ICRP) si le salarié n'adhère pas au congé de reclassement

Les salariés dont la MDV aura été acceptée par la Direction et qui n'auront pas adhéré au congé de reclassement dans le délai de 8 jours précité, bénéficieront d'une ICRP, sous réserve qu'ils attestent de cette concrétisation en produisant les éléments nécessaires dans les délais définis ci-dessous : contrat de travail, promesse d'embauche, un extrait kbis de création d'entreprise, un justificatif attestant d'un projet personnel.

L'ICRP représentera un montant égal à 50% du montant de l'allocation de congé de reclassement pour la période excédant la période de préavis. L'ICRP s'ajoutera à la rémunération que le salarié percevra par ailleurs pendant sa période de préavis (par exemple, un salarié bénéficiant d'un congé de reclassement de 6 mois dont 3 mois de préavis, percevra son préavis de 3 mois ainsi qu'une ICRP représentant 50% de l'allocation des 3 mois restant du congé de reclassement proposé).

- L'indemnité de concrétisation de projet (ICP) en cas de cessation anticipée du congé de reclassement

Les salariés ayant adhéré au congé de reclassement et qui mettraient en œuvre le projet sur la base duquel leur MDV a été validée par la Direction (activité salariée, création ou reprise d'entreprise) avant la fin de ce congé de reclassement pourront mettre fin à leur congé et bénéficier d'une indemnité de concrétisation de projet.

Sera versé au salarié :

- En cas de concrétisation du projet avant la fin du préavis : une indemnité compensatrice de préavis correspondant au solde du préavis et une ICP représentant un montant égal à 50% de l'allocation du congé de reclassement pour la période du congé excédant le préavis.
- En cas de concrétisation du projet au plus tard avant la fin du congé de reclassement excédant le préavis : une ICP représentant un montant égal à 50% de l'allocation du congé de reclassement restant à courir.

- L'indemnité d'aide à la création/reprise d'entreprise

Pour les salariés qui choisiront de créer ou de reprendre une entreprise après la rupture de leur contrat de travail, une indemnité d'un montant de 15 000 euros (bruts) sera versée à chaque salarié créateur ou repreneur d'une entreprise dont le projet aura été validé par son consultant au sein de l'EMC et mis en œuvre dans les conditions décrites, s'il remplit par ailleurs les conditions suivantes :

- L'entreprise créée/reprise correspondra au projet de création / reprise d'entreprise tel que validé par l'EMC lors de la période de candidature.
- La date de création ou reprise d'entreprise devra être postérieure à l'entrée dans le dispositif.

ce pp mm

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

- La création ou reprise d'entreprise interviendra au maximum dans les 6 mois suivant la fin du congé de reclassement, ou au terme de la période de préavis pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement.

Sous réserve de justifier de la réalisation de ces conditions, cette indemnité sera alors versée en deux fois au salarié dans les conditions suivantes :

- 7 500 euros bruts lui seront versés sur présentation d'un document officiel attestant de la création ou de la reprise d'une entreprise ou la prise de participation majoritaire dans une société (extrait du registre du commerce ou du registre des métiers, statuts ou acte de rachat de parts ou d'actions sociales ou équivalent),
- 7 500 euros bruts versés 6 mois après la date de création (ou reprise) d'entreprise sur présentation de justificatifs de la poursuite et la réalité de l'activité. Ce solde pourra toutefois versé de façon anticipée s'il s'avère nécessaire à la réalisation du projet. La demande de dérogation sera soumise au Comité de Concertation.

L'activité non salariée créée ou reprise pourrait être artisanale, agricole, commerciale, exercée en tant que personne physique, en société, ou sous forme d'activité libérale ou auto-entrepreneur, à la condition que l'intéressé y consacre l'intégralité de son activité professionnelle.

Cette indemnité ne sera acquise que sur présentation de justificatifs d'une activité réelle (déclaration de TVA ou demande de non assujettissement à la TVA, copies de factures, copies des comptes sociaux de la société, etc.) et pour autant que la demande soit formulée lors de la candidature ou pendant la durée du congé de reclassement à condition dans ce cas que le projet de création ait été validé avec l'EMC lors de la présentation de candidature.

En outre, la création ou la reprise de plusieurs sociétés ne pourrait permettre à un même salarié de cumuler plusieurs indemnités d'aide à la création d'entreprise.

De même, et pour les mêmes motivations du caractère d'urgence, il pourra être envisagé de verser une avance sur l'indemnité de préavis, qui sera alors soumise au Comité de Concertation.

En résumé, figurent ci-dessous les modalités et calendrier de paiement des indemnités liées à une MDV :

Choix du salarié	Indemnité compensatrice de préavis	Allocation de Congé de reclassement excédant le préavis ou ICP ou ICRP	Indemnité de départ volontaire
Salarié n'optant pas pour le congé de reclassement	Payée tous les mois de son préavis	ICRP payée avec le solde de tout compte	Payée avec le solde de tout compte
Salarié optant pour congé de reclassement et le poursuivant jusqu'à son terme	Payée tous les mois de son préavis	Allocation de Congé de reclassement payée tous les mois	Payée à l'issue du congé de reclassement
Salarié interrompant définitivement son congé de reclassement durant le préavis	Payée tous les mois de son préavis jusqu'à l'interruption du congé de reclassement puis en une fois avec le solde de tout compte le mois suivant la demande de rupture anticipée du contrat de travail	ICP payée en une fois avec le solde de tout compte	Payée avec le solde de tout compte
Salarié interrompant définitivement son congé de reclassement après le préavis	Payée tous les mois de son préavis	Allocation de Congé de reclassement payée tous les mois du congé réalisé au-delà du préavis jusqu'à l'interruption du congé de reclassement ICP payée en une fois avec le solde de tout compte le mois suivant la demande de rupture anticipée du contrat de travail	Payée avec le solde de tout compte

 PP MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

Ces indemnités sont déterminées selon les dispositions définies dans le paragraphe ci-dessus.

3. Le congé de reclassement

• Définition et durée du congé de reclassement

Conformément aux dispositions légales, la Compagnie IBM France proposera le Congé de reclassement aux salariés bénéficiant des MDV.

Sa durée sera de 6 mois pour les salariés de moins de 50 ans et de 8 mois pour les salariés de plus de 50 ans (âge apprécié au 1^{er} novembre 2015).

L'objectif du congé de reclassement est de permettre au salarié de finaliser dans les plus brefs délais une solution de repositionnement externe sur le marché de l'emploi en France au vu du projet validé par l'EMC au moment de la candidature au départ. Toutes ces actions sont financées par la Compagnie IBM France.

• Mise en œuvre et déroulement du congé de reclassement

La proposition du congé de reclassement sera adressée conjointement avec l'envoi de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

Cette convention rappellera par ailleurs que le salarié dispose d'un délai de huit (8) jours calendaires à compter de la date de première présentation par LRAR de la convention de rupture à son domicile pour adhérer au dispositif du congé de reclassement. L'absence de réponse dans ce délai vaudra refus.

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de reclassement débutera à l'expiration du délai de réponse de 8 jours.

La Société remettra également au salarié une convention tripartite précisant les engagements des parties pendant le congé de reclassement

Les dispositions d'accompagnement du congé de reclassement sont détaillées en Annexe 5 du Livre 1, et le document d'engagement tripartite est présenté en Annexe 6 du Livre 1. Il est à préciser que la prestation d'accompagnement est effectuée au travers d'entretiens organisés exclusivement sur le territoire français métropolitain.

4. Autres Mesures d'accompagnement

• Formation d'adaptation ou de reconversion

Pendant la durée du congé de reclassement et à condition qu'ils en fassent la demande, les salariés qui auraient identifié un repositionnement externe le justifiant pourraient, sur validation de l'EMC, bénéficier d'une formation d'adaptation ou de reconversion.

Ces actions concertées pourraient aussi intégrer les droits acquis par le salarié sur son Compte Personnel Formation (CPF), dans la mesure où les formations sélectionnées correspondraient aux critères définis dans la loi relative « à la formation, à l'emploi, et à la démocratie sociale » du 5 mars 2014. Les dispositifs ci-après tiennent compte de cette intégration.

Sous réserve de validation des besoins de formation par l'EMC, la (ou les) facture(s) de l'organisme(s) de formation sera (seront) prise(s) en charge par la Compagnie IBM France dans la limite cumulée de 6000 € HT par salarié. Les montants cumulés pourront être exceptionnellement portés à un montant maximum de 12 000 euros HT par salarié après validation du projet de formation par le comité de concertation. Les frais éventuels de déplacements et d'hébergements afférents au suivi de la formation ne seront pas inclus dans cette enveloppe sauf quand ils sont compris dans la prestation de l'organisme de formation. Les formations devront être engagées au plus tard à la rupture du contrat de travail et devront commencer au plus tard dans le trimestre suivant la rupture, à l'exception des éventuelles formations répondant à un calendrier prédéterminé et à dates fixes, et dont le cas sera soumis au Comité de Concertation.

Toute demande issue d'un projet personnel devra être formalisée auprès de l'EMC et fera l'objet d'une recherche de financement auprès des organismes collecteurs. En complément de ces



Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

financements et dans la limite du coût de la formation, la Compagnie IBM France, sur proposition de l'EMC et sur présentation de justificatifs, allouera un budget individuel.

- L'accompagnement à la création ou reprise d'entreprise

Le salarié souhaitant s'orienter vers un projet de création d'entreprise se verra proposer les services d'un consultant spécialisé de l'EMC afin de l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet de création ou reprise d'entreprise. Les étapes de cet accompagnement sont décrites en annexes du Livre 1.

Pour le salarié qui aurait notamment besoin d'une formation à la gestion, la Compagnie IBM France prendra également en charge les frais de cette formation, sur présentation des justificatifs afférents dans les limites précisées ci-dessus.

Le salarié bénéficiera en outre d'une aide financière à la création ou la reprise d'entreprise, telle qu'elle a été présentée plus haut.

17. Le congé sans solde de transition

Pour permettre aux candidats à la MDV de mener à bien un projet de reprise d'une activité professionnelle salariée immédiate (sans attendre la rupture effective du contrat de travail), la Direction pourra accepter une suspension temporaire de leur contrat de travail.

Des congés sans solde seront ouverts à cette fin à compter de la mise en œuvre du plan pour une date de fin de congés ne pouvant dépasser le 30 octobre 2015.

Tout salarié intéressé pourra adresser une demande motivée par écrit, accompagnée des pièces justificatives, à son HR Partner. Une réponse écrite sera donnée dans les 5 jours ouvrables suivant la date de réception de la demande.

IBM se réserve le droit, en fonction de ses contraintes de fonctionnement de refuser une telle demande.

Situation pendant le congé sans solde de transition : le contrat de travail est suspendu, le salarié ne perçoit aucune rémunération. Les garanties sociales (santé, prévoyance, décès) sont également suspendues pendant la durée de son congé. Le salarié sera autorisé par l'entreprise à exercer une activité rémunérée hors de la société.

Situation à l'issue du congé sans solde de transition :

- Candidats volontaires en MDV dont l'adhésion a été retenue : le contrat de travail est rompu dans les conditions convenues entre le salarié et la Compagnie IBM France dans le cadre du présent Plan.
- Le salaire de référence utilisé pour le calcul de l'indemnité spécifique de volontariat sera fondé sur les 12 derniers mois précédant le début du Congé sans solde de transition.
- Candidats volontaires dont l'adhésion à une MDV n'a pas été retenue : les salariés réintègrent leur poste ou un poste au même niveau de qualification, à l'issue du congé sans solde de transition.

18. Mesures spécifiques applicables aux salariés dont le contrat de travail est rompu lors de la période d'essai

Cette mesure est applicable aux salariés ayant demandé à bénéficier d'une mesure de départ volontaire pour reprise immédiate d'un emploi en CDI (salarié demandant le bénéfice de l'ICRP).

Il est prévu pour ces salariés, en cas de rupture de la période d'essai chez le nouvel employeur :

- que ces salariés pourront demander à bénéficier d'un accompagnement individualisé par le cabinet HR partners consultancy pour les aider dans leur projet de recherche d'emploi et ce pour une durée maximale de 6 mois (l'accompagnement sera de même nature que celui délivré aux salariés bénéficiant du congé de reclassement) ;
- que ces salariés percevront une indemnité complémentaire qui sera calculée ainsi qu'il suit :



Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

[Montant de l'allocation journalière qui aurait été versée au titre d'un congé de reclassement dans le cadre du départ volontaire x nombre de jours entre la fin de la période d'essai chez l'entreprise tiers et le début éventuel d'un nouveau contrat dans la limite de la durée maximale du congé de reclassement auquel le salarié avait droit] minoré des sommes perçues par le salarié au titre de son préavis et de son ICRP.

Le paiement de l'indemnité complémentaire sera conditionné au respect par le salarié d'obligations en terme de pro-activité de recherche de reclassement avec le soutien du cabinet HR partners consultancy (ces obligations étant identiques à celles conditionnant le maintien des salariés en congé de reclassement telles que définies plus bas dans le paragraphe intitulé « Les obligations du salarié en congé de reclassement »).

19. La Mesure de Congé de Réorientation Professionnelle (MCRP)

Le congé de réorientation professionnelle, a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des actions de formation, des mesures d'accompagnement (entretiens d'évaluation et d'orientation, bilan de compétence, construction d'un programme de formation), des mesures de validation des acquis de l'expérience et /ou des périodes d'emploi sur des métiers nouveaux.

Il s'inscrit dans le cadre du dispositif de Congé de Mobilité instauré par l'accord GPEC conclu le 24 avril 2015 avec les Organisations Syndicales représentatives.

Le détail des mesures d'accompagnement du congé de réorientation professionnelle est décrit en annexe du Livre 1.

A. Conditions d'éligibilité

La candidature du salarié volontaire est validée par la Direction, dès lors que l'ensemble des conditions d'éligibilité décrites dans le Volet 2. Chapitre 2 ainsi que celles du présent chapitre sont remplies, sous réserve du respect des règles de priorité.

B. Modalités des candidatures

Les candidatures seront enregistrées selon le calendrier de mise en œuvre défini dans le Chapitre 2. Chaque salarié intéressé par le programme MCRP, bénéficiera d'un entretien au minimum avec les consultants de l'EMC pour poser les questions qu'il jugerait nécessaires à sa prise de décision en vue de son repositionnement professionnel futur, sans pour autant emporter validation du départ par la Compagnie à ce stade.

Le projet formalisé du salarié devra recevoir un avis favorable de l'EMC pour prise en compte de la demande de départ en congé de réorientation professionnelle.

L'EMC proposera au candidat de signer le bulletin d'adhésion MCRP, lequel ne vaudra pas acceptation par la Compagnie de l'adhésion au dispositif mais vaudra engagement irrévocable du salarié d'adhérer à la Mesure de Congé de réorientation professionnelle.

Les MCRP validées par la Direction interviendront conformément au calendrier de mise en œuvre défini dans le Chapitre 2.

L'entrée dans le dispositif interviendra durant la première quinzaine d'octobre 2015, après liquidation de tous les congés acquis, où la convention de rupture sera adressée par courriel et recommandé. La convention devra être retournée signée à la Compagnie dans les 7 jours calendaires de sa réception (ce retour se fera par courriel et recommandé).

C. Mesures d'accompagnement MCRP

Les salariés dont la MCRP aura été acceptée par la Direction bénéficieront d'un dispositif renforcé destiné à les accompagner dans la finalisation de leur projet de reconversion professionnelle, et intégrant les prestations de l'EMC précisées en annexe du Livre 1.

Handwritten initials and signature, possibly 'MB' and 'rj'.

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

1. La rupture du contrat de travail et ses conséquences

En cas de concrétisation de la MCRP, celle-ci prendra la forme d'une convention de congé de réorientation professionnelle entraînant la rupture d'un commun accord pour motif économique du contrat de travail du salarié volontaire.

Sur le seul plan du traitement social et fiscal, cette rupture aura les mêmes effets qu'un licenciement pour motif économique.

2. La durée du congé de réorientation professionnelle

La durée du congé de réorientation professionnelle au terme duquel le contrat de travail est définitivement rompu comprend le préavis conventionnel qui s'appliquerait en cas de licenciement.

Sous réserve de rupture anticipée dans l'un des cas visés ci-dessous, la durée du congé de réorientation professionnelle varie de 9 mois à 15 mois maximum selon l'âge (<50 et >= 50 ans) et l'ancienneté (<20 ans et >= 20 ans), appréciées au 1^{er} novembre 2015, dans les conditions suivantes :

Age / Ancienneté	< 20 ans	≥ 20 ans
< 50 ans	9 mois	12 mois
≥50 ans	12 mois	15 mois

Le terme du congé de réorientation professionnelle initialement fixé n'est pas reporté du fait des éventuelles périodes de suspension que le congé connaîtrait. Par exception, le terme du congé de réorientation professionnelle pourra être reporté à proportion de la durée du congé maternité ou paternité du salarié.

Le congé de réorientation professionnelle pourrait être rompu avant terme en cas de CDI dont la période d'essai serait confirmée ou encore en cas de manquement aux obligations que le salarié a contractées telles que loyauté, manque d'assiduité, ou refus de mettre en œuvre les actions de formation obligatoires prévues(cf. Annexe 7 du Livre 1).

3. Le statut du salarié pendant le congé de réorientation professionnelle

La convention tripartite conclue précise les engagements des parties (entre le salarié, le cabinet partenaire HR partners consultancy et IBM France) pendant le congé de réorientation professionnelle (cf Annexe 8 du Livre 1);

Le salarié s'engage entre autres pendant son congé de réorientation professionnelle :

- à établir conjointement avec l'EMC un plan d'action pour organiser son futur professionnel. Ce plan d'action est formalisé et validé par l'EMC (cf annexe 7 du Livre 1 document descriptif détaillé du congé de réorientation professionnelle) ;
- à suivre les actions de formation obligatoires ainsi que les prestations de l'EMC et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies en amont dans le plan d'action. Toute demande de formation du salarié ne sera considérée valide que si elle a été préalablement prévue par le plan d'action ou revue avec le consultant EMC ;
- à se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son repositionnement ;
- à mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec l'EMC,
- à notifier à la Compagnie toute reprise d'activité en externe ;
- à accepter les missions professionnelles qui lui seront proposées dans le cadre de sa démarche de reconversion.

Le salarié en congé de réorientation professionnelle est dispensé d'activité dès son entrée en préavis, à la date de signature de la convention, dans la limite de délai de réponse de 7 jours.

Le salarié en congé de réorientation professionnelle peut à tout moment reprendre une activité professionnelle salariée au sein d'une entité tierce, en stage, en CDD, en mission d'intérim ou en CDI.

Le salarié informe la Compagnie de la reprise d'activité au plus tard dans les 48 heures suivant le début d'activité dans les conditions précisées dans la convention de réorientation professionnelle.

 RP MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

Le congé de réorientation professionnelle est alors suspendu pendant la période d'activité professionnelle et peut être repris au terme de cette activité jusqu'à la date initialement prévue de fin de congé de réorientation professionnelle. Il en est de même en cas de CDI qui serait rompu au cours de la période d'essai par l'une ou l'autre des parties ; en revanche, si la période d'essai est confirmée, le MCRP est rompu.

4. Mesures d'accompagnement offertes au salarié pendant la durée de son congé de réorientation professionnelle

Les actions d'accompagnement sont financées par IBM France dans la limite de l'enveloppe décrite ci-dessous.

Le salarié en congé de réorientation professionnelle bénéficiera tout d'abord d'un accompagnement par l'EMC pendant la durée du congé.

Il est à préciser que la prestation d'accompagnement par l'EMC est effectuée au travers d'entretiens se tenant exclusivement sur le territoire français métropolitain et tournés uniquement sur le marché français métropolitain.

Pendant la durée du congé de réorientation professionnelle, les salariés bénéficieront en outre d'une ou plusieurs formations d'adaptation ou de reconversion.

Ces actions concertées pourront aussi intégrer les droits acquis par le salarié sur son Compte Personnel Formation (CPF), dans la mesure où les formations sélectionnées correspondraient aux critères définis dans la loi relative « à la formation, à l'emploi, et à la démocratie sociale » du 5 mars 2014. Les dispositifs ci-après tiennent compte de cette intégration.

Après étude et validation des besoins de formation par l'EMC, un cursus de formation sera mis en place pour un montant fixé à minima à 8 000 euros HT, pouvant être porté exceptionnellement à un montant maximum de 15 000 euros HT, après validation du projet de formation par le comité de concertation.

Le salarié s'engagera à suivre l'intégralité de ce cursus.

La (ou les) facture(s) de(s) l'organisme(s) de formation sera (seront) prise(s) en charge par la Compagnie IBM France. Les frais éventuels de déplacements et d'hébergements afférents au suivi de la formation ne seront pas inclus dans cette enveloppe sauf quand ils sont compris dans la prestation de l'organisme de formation.

L'EMC s'engage à proposer à chaque candidat MCRP, 2 solutions identifiées, (3 solutions identifiées pour les plus de 50 ans) telles que définies dans l'annexe 3 du livre 1.

En cas de longue maladie déclarée pendant la période du congé, le terme du congé de mobilité pourrait être prolongé, à la demande expresse du bénéficiaire, de la durée initialement prévue de l'arrêt maladie, et sous réserve de l'acceptation formelle du Comité de Concertation. Toute éventuelle prolongation de l'arrêt pourrait être revue par le Comité de Concertation, mais ne donnerait pas lieu à tacite reconduction du terme.

5. Rémunération et indemnités versées dans le cadre d'une MCRP

Pour la période du congé de réorientation professionnelle équivalente à celle du préavis, la rémunération du salarié est maintenue (application des règles légales et conventionnelles du maintien de salaire pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis).

Pendant cette période, le salarié cotise à l'ensemble des régimes obligatoires et complémentaires ainsi qu'à la mutuelle et différentes protections sociales propres à la Compagnie IBM France.

Pour la période excédant celle du préavis, le salarié perçoit une rémunération brute de 65 % de son salaire de référence.

Le salaire de référence est calculé sur la base de l'indemnité de préavis :

Dans une limite maximum de 9 mois (cette période incluant la période équivalente au préavis), cette allocation est exonérée des cotisations sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS aux taux et modalités en vigueur lors des versements, et de la part salariée de la mutuelle et des cotisations de retraite par capitalisation. La Compagnie IBM France s'acquittera, sur la base de l'allocation brute, de la participation patronale à la Mutuelle, à la prévoyance et à la retraite par capitalisation, ainsi que des subventions CE (ASC, fonctionnement).

Q PP MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

Pour les éventuels mois courants au-delà de cette période de 9 mois, le salarié cotisera de nouveau à l'ensemble des régimes obligatoires et complémentaires ainsi qu'à la mutuelle et différentes protections sociales propres à la Compagnie IBM France.

Exemple à titre indicatif : rémunération du salarié en MCRP de 15 mois avec préavis de 6 mois (hors période de suspension du congé pour reprise d'une activité au sein d'une société tierce).

Période au cours de la MCRP	Taux de la rémunération	Cotisations salariales	Cotisations patronales
6 premiers mois (Préavis)	100% du salaire de référence	Charges salariales	Charges patronales
3 mois suivants	65% du salaire de référence	Pas de cotisation de sécurité sociale CSG/CRDS à taux réduit Part salariée de la mutuelle et retraite par capitalisation	Participation à la Mutuelle, à la prévoyance et retraite par capitalisation, aux subventions CE (ASC, fonctionnement).
6 mois suivants	65% du salaire de référence	Charges salariales	Charges patronales

Le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés ni d'ancienneté durant cette période au-delà de l'équivalent du préavis.

Pendant les périodes de suspension du congé de réorientation professionnelle pour reprise d'une activité au sein d'une société tierce (CDI dont la période d'essai chez le nouvel employeur est en cours, CDD, intérim, mission, stages), les salariés continueront de percevoir l'allocation prévue au titre de leur congé.

Aucune rémunération n'est en revanche due en cas de cessation anticipée du congé de réorientation professionnelle, notamment en cas de CDI dont la période d'essai chez le nouvel employeur est confirmée, sauf à ce que le salarié soit encore en période de préavis lors de cette cessation anticipée. Dans ce cas, le salarié percevra le solde de son indemnité compensatrice de préavis.

Dans tous les cas, le salarié perçoit à l'issue de son congé de réorientation professionnelle, une indemnité de rupture de contrat pour motif économique dont le montant correspond à celui de l'indemnité de licenciement, conventionnelle ou légale, selon ce qui lui est le plus favorable. Cette indemnité due à titre de solde de tout compte est payée au terme du congé de réorientation professionnelle et sera soumise au traitement social et fiscal en vigueur lors de sa mise en œuvre.

Par exception les salariés pourront bénéficier du versement anticipé de leur indemnité de licenciement sur justificatif, à proportion du besoin identifié, dans une des situations suivantes :

- nécessité de financer une formation au-delà du budget alloué par la Compagnie pour la mise en œuvre du congé de réorientation professionnelle ;
- nécessité d'acheter un véhicule ou un bien immobilier, liés à la réalisation du projet professionnel.

20. Les mesures de reclassement interne et externe

La Compagnie IBM France se fixe pour objectif essentiel dans le cadre du présent plan de départs volontaires d'offrir une flexibilité maximale afin d'optimiser par le volontariat l'atteinte de l'objectif de réduction recherché, et en conséquence de mettre en œuvre toutes les actions en mesure de faciliter les départs volontaires au regard de la cartographie des postes ouverts au volontariat, et notamment des actions de repositionnement par permutation professionnelle.

Afin d'optimiser les opportunités de reclassement, et dans le cadre des permutations (dominos), une période de recouvrement entre le candidat volontaire partant, et son remplaçant, sera fixée en accord avec les managers preneur et cédant.

Préalablement à la mise en œuvre des permutations, le manager d'accueil s'assurera de :

- La production d'une fiche de description du poste proposé,
- L'évaluation du différentiel de compétences,

 PP MN

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

- La durée nécessaire du recouvrement envisagé (avec une attention particulière en cas de poste isolé), avec le candidat partant et / ou un collaborateur du secteur concerné ayant les compétences requises,
- Les modalités de mise en œuvre de la montée en compétences (formation, inclus les éventuels déplacements associés si nécessaire, formation au poste de travail (« on the job training », accompagnement (« mentoring », « coaching »)).

Par ailleurs, il s'assurera de la conduite d'un entretien formel de suivi 3 mois après l'arrivée du salarié. La mise en œuvre de ces actions sera suivi par par la Commission de Suivi du PDV consituée avec le CCE.

21. La formation spécifique

Lorsque la prise de poste nécessitera une formation d'adaptation spécifique, le type et la durée de la formation seront définies, avec l'aide éventuelle de l'EMC. Les modalités en seront précisées dans la proposition de repositionnement et seront mises en privilégiant les structures de formation existantes au sein de la Compagnie IBM France ou le cas échéant de la société du Groupe IBM d'accueil, qui pourront s'adjoindre, le cas échéant, des compétences spécialisées.

La durée maximale de ces formations sera de 3 mois équivalents temps plein (6 mois pour une formation en alternance).

L'objectif sera de permettre aux salariés de bénéficier de formations qui leur permettront de s'adapter à un nouveau métier (formations longues jusqu'à 3 mois) ou de combler un manque sur une compétence demandée (formations courtes de 5 à 10 jours) afin de reclasser le salarié.

n. Mise en place d'une cellule d'accompagnement psychologique

La Direction aura recours à un cabinet spécialisé dont la mission sera d'accompagner les salariés de la Compagnie, en complément des moyens déjà existants au sein du département Direction Santé et Environnement du Travail (DSET).

Ce cabinet sera chargé de mettre en place une structure d'accompagnement pour renforcer les moyens existants et offrir un service rapide et local aux salariés, en renfort des moyens d'ores et déjà en place, durant toute la mise en œuvre du projet. Ce support sera mis en place dès le 8 juin 2015, et ce jusqu'à la fin du mois de septembre 2015.

o. Durée du Plan et suivi des mesures du PDV

En sus du rôle dévolu par la Loi au CCE et CE en matière de suivi de la mise en application des mesures du PDV, Les commissions spécialisées, notamment la FPE CCE et FPE locales, suivront la phase de mise en place des mesures contenues dans le PDV, et leur adéquation avec les engagements pris dans le PDV en complémentarité avec la commission de suivi de l'accord PDV.

Par ailleurs, un comité de concertation, composé paritairement de la Direction et des OS signataires de l'accord PDV, sera mis en place dont le rôle sera d'analyser les recours / contestations individuels qui pourront survenir à l'occasion de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement du PDV.

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi est applicable à compter de sa validation par la Direccte et prendra fin au terme de la dernière mesure prévue par celui-ci, soit au plus tard le 30 novembre 2015, sauf pour les mesures qui ont vocation à se prolonger au-delà de cette date en vertu d'une disposition expresse du plan, telles les dispenses d'activité MFDC, les MCRP et les congés de reclassement.

5. DESCRIPTION ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE FORMATION, D'ADAPTATION ET DE RECLASSEMENT

p. Développement des actions de formation dans le cadre des permutations de postes intra et inter lignes de business

Une attention particulière portée tout au long de l'année 2015 pour les collaborateurs en situation de mobilité professionnelle : Les collaborateurs qui effectuent dans le cadre du Plan de Départ Volontaire une permutation de reclassement ("domino") feront l'objet d'un suivi et d'un accompagnement particulier.

CP PP MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

En termes de formation, les efforts engagés viendront s'ajouter au budget de formation prévu par les lignes de business, frais de déplacement inclus si nécessaire.

Un entretien formel entre le manager d'accueil et le salarié objet de la permutation sera organisé lors de la première prise de contact du salarié concerné avec son nouveau poste, et donnera lieu à établissement d'un plan de formation formalisé, dont la progression et le résultat seront partagés avec la commission de suivi du PDV.

q. Mesures et actions d'adaptation aux compétences et métiers futurs

Les partenaires sociaux et la Direction ont conclu un nouvel accord GPEC le 24 avril 2015, et défini dans ce cadre une approche innovante d'analyse prospective des compétences et métiers futurs, qui sera cadrée par un Observatoire des Métiers et des Compétences créé à cet effet.

Des actions à long terme, portant notamment sur la communication de l'ensemble des salariés de la Compagnie, sur l'appropriation de la démarche GPEC par la Direction Générale et les lignes de management, ont été définies et seront suivies par la CPS GEPC.

En outre, l'accord d'entreprise pose le principe de la négociation d'un avenant à cet accord d'entreprise qui portera spécifiquement sur le volet formation de la GPEC, afin de faire de la formation un des outils centraux de cet accord d'entreprise.

r. Mesures prises pour favoriser le temps partiel, les créations de nouvelles activités et réduire la sous-traitance.

Dans le cadre de l'accord d'entreprise sur l'emploi des seniors, la Direction avait souhaité s'engager dans l'offre aux collaborateurs en fin de carrière à pouvoir bénéficier de modalités d'aménagement de leur temps de travail, et notamment en bénéficiant d'un dispositif de temps partiel aidé (90 % de temps de travail payé 100 %) au cours des deux années précédant leur départ en retraite. Cette disposition est reconduite pendant la durée du plan, soit du 24 août 2015 au 30 septembre 2015.

Par ailleurs, la Compagnie a pour stratégie de favoriser la création de nouveaux centres de compétences, dont l'activité a vocation à délivrer des services de haute valeur ajoutée sur un plan international.

C'est le cas notamment des centres de compétences situés à Montpellier ou à La Gaude, mais aussi d'initiatives collaboratives avec des partenaires universitaires nationaux, telle la création récemment annoncée d'un cursus sur le Big Data et l'Analytique avec HEC.

De même la Compagnie IBM Corporation s'est engagée récemment dans le développement d'activités stratégiques et créateurs de valeur dans le domaine du cognitif, avec la création d'IBM Watson Group.

Ce projet représentera un investissement exceptionnels à long terme dans le cognitif, représentant 1 milliard de dollars, dont 100 millions pour soutenir les start-up qui développent des applications cognitives via le Watson Developers Cloud.

Dans le domaine de la sous-traitance, la Compagnie maintient sa stratégie de limiter le volume d'activités confiées à des tierces sociétés en ajustant le niveau de charge entre les trois piliers que sont les ressources internes nationales, les ressources IBM en centres de compétences internationaux, et la sous-traitance nationale ou internationale, afin de limiter le recours à celle-ci.

6. MESURES ETENDUES APRES LA CLOTURE DU PDV

Mesures communes aux dispositifs MDV et MCRP

s. Priorité de réembauchage

Les salariés dont le contrat serait rompu d'un commun accord pour motif économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité pendant cette même année.

La Compagnie IBM France informera alors les salariés de tout emploi devenu disponible et compatible avec la qualification qu'il possédait au moment de la rupture de son contrat de travail, et le cas



Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

échéant avec la nouvelle qualification qu'il a pu acquérir postérieurement s'il en a informé la Compagnie.

t. Prévoyance et régimes de remboursement des frais de santé (mutuelle)

Conformément aux dispositions de l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale, l'ensemble des salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique, bénéficieront du maintien des régimes de prévoyance et de remboursement de frais médicaux et chirurgicaux en vigueur au sein de la Compagnie IBM France, pendant une durée maximale de 12 mois après le terme du contrat si il est inscrit en tant que demandeur d'emploi et qu'il en justifie auprès d'IBM.

u. Dispositions relatives à la Revitalisation des bassins d'emploi

L'objectif d'IBM est de répondre à l'obligation légale de conclure des conventions de revitalisation avec les territoires impactés afin de contribuer à la création d'emplois en définissant une stratégie globale de revitalisation, en identifiant des interlocuteurs publics nationaux et locaux et de leurs positions et en identifiant et valorisant des actions et projets internes de l'entreprise, centraux ou locaux, en cours et à venir, pouvant être pris en compte au titre de l'obligation de revitalisation, puis valorisation financière de ces actions :

- Actions en faveur de l'emploi, notamment groupements d'employeurs
- Actions en faveur de la création d'entreprises, notamment essaimage
- Actions en faveur de la formation professionnelle
- Actions en faveur du territoire, par le soutien financier à des projets structurants

v. Assiette de calcul de la participation 2015

La Direction prend l'engagement formel, au titre exclusif de l'exercice fiscal 2015, d'annuler dans le calcul de la participation, qui sera versée aux salariés d'IBM France en 2016, l'impact d'une part du coût du projet de Plan de Départ Volontaire (PDV) et ce dans une limite de un quart du montant total pour tenir compte du fait que le PDV ne produira ses effets que sur le dernier trimestre de l'année 2015, et d'autre part des réductions de charges de personnel induites par le PDV sur le dernier trimestre.

Cette dernière disposition sera applicable seulement dans le cas où le revenu de l'IBM France serait en croissance en 2015 par rapport aux résultats de l'année 2014.

Enfin, la Direction propose, pour permettre aux partenaires sociaux de s'assurer de la tenue de cet engagement, qu'une vérification de son application soit organisée dans le cadre d'une procédure convenue avec les Commissaires aux Comptes de la Compagnie.

w. Suivi de la charge de travail

Dans le cadre de la négociation en cours sur la Qualité de Vie au Travail, et en intégrant les constats et recommandations issus du diagnostic effectué en juillet 2014 d'une part, et du groupe de travail sur la Charge de Travail d'autre part, un volet spécifique de cet accord développera la problématique spécifique de la charge de travail.

Cette dimension intégrera les circonstances exceptionnelles, tel que le PDV visé par cet accord, mais aussi les conséquences des évolutions permanentes de la Compagnie, dans son organisation et dans ses activités, en lien avec la GPEC.

7. MOYENS EXCEPTIONNELS ACCORDES AUX PARTENAIRES SOCIAUX

En complément des moyens accordés de façon permanente dans le cadre de l'accord sur le droit syndical du 17 octobre 2012, et afin de répondre au surcroît d'activité lié aux circonstances exceptionnelles de la négociation, de la mise en place du PDV, les moyens suivants sont accordés pendant la durée des négociations, de la procédure de consultation, et dans les 3 mois suivant la fin de la procédure de consultation.

x. Moyens techniques supplémentaires

cc pp MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

Communication intra-syndicale :

Utilisation des « Team Room » de chaque CE afin de porter à la connaissance de l'ensemble des instances les documents essentiels produits au CCE ou en réunion de négociation, et permettre l'échange et le partage de ces documents fournis par la direction ou créés par les organisations syndicales.

y. Crédit d'heures complémentaires

En sus du constat de circonstances exceptionnelles durant les différentes phases du PDV, il sera octroyé un crédit mutualisé global (tous établissements confondus) de temps de délégation de 100 heures par mois par organisation syndicale représentative, et de 50 heures par mois par organisation syndicale non représentative, sous le contrôle du délégué syndical central ou du correspondant syndical central, qui notifiera à la direction la liste des bénéficiaires, représentants du personnel ou non, répartis indifféremment au niveau central et au niveau des établissements de ces crédits supplémentaires, en complément des dispositions légales et conventionnelles.

Les organisations se conformeront, en matière d'information et de communication des informations relatives à ce plan, et de communication de ces informations, auprès des collaborateurs, et à l'extérieur de la Compagnie, aux obligations légales, ainsi que celles fixées par l'accord d'entreprise sur le droit syndical.

Elles respecteront en particulier le caractère confidentiel des informations remises dans le cadre de l'ensemble des réunions mentionnées dans le présent accord, qu'il s'agisse de réunions avec les partenaires sociaux ou de réunions avec les instances représentatives du personnel.

8. DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet dès la signature de celui-ci et sera transmis à l'autorité administrative dans le respect des conditions et selon les délais légaux prévus par la loi de sécurisation de l'emploi. Il s'appliquera pour une durée déterminée prenant fin le 31 décembre 2015.

Il sera institué une commission de suivi et d'interprétation composée de 2 membres par organisation syndicale signataire et de 3 membres représentant la direction;

En cas de difficulté d'interprétation, les délégués syndicaux centraux des organisations signataires ou leurs mandants se réuniront avec la direction à la demande d'une des parties signataires, en vue d'examiner cette difficulté et pour prendre toutes les mesures utiles dans les meilleurs délais.




Cette commission sera chargée de :

- vérifier la réalisation effective des présentes dispositions
- interpréter les dispositions de l'Accord si nécessaire
- compléter et faire évoluer les présentes dispositions, si nécessaire, en vue d'enrichir d'une éventuelle négociation de révision dans le cadre d'un CSP.

Cette commission se réunira mensuellement à compter du 1^{er} septembre 2015, et jusqu'à la fin du mois de décembre 2015.

ce JP MB

Accord d'entreprise sur l'accompagnement en 2015 de l'adaptation d'IBM France

<p>Pour la CFDT Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour la CFE-CGC Le Délégué Syndical Central Michel BELMONT  MB</p>	<p>Nous signons cet accord en demandant que les problèmes de surcharge de travail soient pris en compte et que notre perception de ces trop nombreux de non-respect des temps de travail et de repos soient également mesurés. Nous alertons à nouveau sur les risques de souffrance au travail. Nous signons cet accord parce qu'il confirme la volonté pour ce plus.</p>
<p>Pour la CFTC La Déléguée Syndicale Centrale</p>	
<p>Pour la CGT La Déléguée Syndicale Centrale</p>	
<p>Pour l'UNSA Le Délégué Syndical Central</p>	<p>Pierre POQUET  EP</p>
<p>Pour la Direction d'IBM France Le Directeur des Relations Sociales</p>	<p>Olivier LAURENS  OL</p>

Fait, en 3 exemplaires, à Bois-Colombes, le : 15 juin 2015