

ACCORD SUR LA METHODE ET LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DU PLAN 2013 D'ADAPTATION D'IBM FRANCE A SES ENJEUX ECONOMIQUES

I. PREAMBULE

- a. Contexte
- b. Objet du présent accord

II. ECHEANCIER DU DIALOGUE SOCIAL

III. PRECISIONS SUR LA NEGOCIATION ET LES MESURES SOCIALES

- a. Mesures à négocier
- b. Calendrier de mise en œuvre des mesures du PSE
- c. Suivi des mesures du PSE
- d. Mise en place d'une cellule d'accompagnement psychologique
- e. Communication aux salariés

IV. MOYENS EXCEPTIONNELS ACCORDES AUX PARTENAIRES SOCIAUX

- a. Moyens techniques
- b. Crédit d'heures complémentaires
- c. Expertise
- d. Comité de Concertation

V. DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

ce PP FS

I) PREAMBULE

CONTEXTE

Lors des réunions du Comité Central d'Entreprise des 17 et 27 mai 2013, la Direction Générale a exposé les raisons économiques qui motivent la Compagnie IBM France à présenter un projet de réorganisations ayant des conséquences sociales, notamment en matière d'emploi et d'évolution dans les années à venir, et les défis qu'elle doit relever sur son marché pour rétablir une dynamique de croissance.

La Direction a expliqué lors de ces réunions les conséquences attendues de l'évolution de son modèle d'organisation pour relancer une croissance de son activité, et a affirmé sa volonté de mener ce projet de transformation en étroite collaboration avec les partenaires sociaux pour développer un dialogue social constructif, efficace et transparent, permettant de déterminer conjointement les nécessaires solutions en matière d'emploi dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

A cette occasion, elle a proposé aux Organisations Syndicales et au CCE, en parallèle des procédures d'information et de consultation à mettre en oeuvre, et en articulation avec les modalités prévues dans l'accord d'entreprise sur la GPEC, de négocier un accord de méthode spécifique sur l'accompagnement des salariés d'IBM dans le cadre du plan d'adaptation de la Compagnie à ses enjeux économiques et sociaux.

La Direction a proposé de travailler en plusieurs étapes :

1. A court terme, à partir du 3 juin 2013, sur les mesures de traitement social, encadrées par le livre I du code du travail, qui découlent de la mise en œuvre de la restructuration envisagée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise en France (livre II du code du travail) et le devenir de ses salariés, étant dès à présent précisé que :
 - les mesures volontaires privilégiées.
 - Pendant toute la durée de la procédure d'information / consultation, hormis pour les projets de regroupement d'activités explicitement décrits dans le Livre II et durant la mise en œuvre des mesures du plan, La Direction s'engage à ne pas mettre en œuvre les clauses contractuelles individuelles de mobilité professionnelle ou géographique, sauf accord exprès du salarié.
2. A compter de septembre 2013, la poursuite de la négociation relative au **contrat de génération**, et sur le **travail à distance**, avec pour objectif de conclure les négociations avant la fin décembre 2013.

Le présent accord a été négocié lors de réunions de CSP tenues les 3, 11 et 17 et 21 juin 2013, et s'inscrit notamment dans le cadre de :

- l'article L1233-21 du Code du Travail, modifié par loi n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43, et qui précise *qu'Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.*



- Les conventions collectives de l'UIMM (Convention collective nationale pour les cadres et Convention Collective des Industries métallurgiques de la Région Parisienne pour les non-cadres), pour lesquelles la Compagnie a renouvelé son adhésion volontaire.

OBJET DU PRESENT ACCORD

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, et en particulier aux projets de mobilité géographique contrainte, mais a pour objet, en dérogation des règles légales de droit commun, de :

1. Fixer et compléter les modalités de déroulement et de mise en œuvre des procédures des Livre II et Livre I : 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.
3. Proposer des améliorations des propositions initiales formulées dans la première version du Livre I remise lors de la réunion extraordinaire du CCE du 27 mai, afin de maximiser le volontariat et limiter ainsi, voire éviter, le recours à des licenciements contraints.
4. 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.
5. 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.
6. Les parties sont convenues de ne négocier que la méthode sociale dans le présent plan de sauvegarde de l'emploi, et en ce qui concerne les mesures d'accompagnement, uniquement les mesures volontaires.

Les parties reconnaissent aux dispositions de cet Accord un caractère plus favorable que les dispositions légales et conventionnelles.

Toutefois, le présent accord a pour objectif de contractualiser un socle négocié de mesures non exhaustives, basé sur le Livre I dans sa version du 26 juin 2013 dont les mesures ne pourraient être dégradées, et n'a donc pas pour vocation de mettre fin au processus d'information / consultation des instances représentatives, et du CCE en particulier, qui reste force de proposition jusqu'à la fin du cycle de consultation des instances.

Cet accord a été soumis, préalablement à sa signature, à la consultation du Comité Central d'Entreprise, lors de la réunion plénière du 26 juin 2013. Cette ultime version tient donc compte des remarques et demandes formulées par les membres du CCE.



Sa signature aura pour conséquence la mise à jour du Livre I afin d'y inclure la totalité des mesures définies dans le présent accord et qui ne sont pas reprises dans le Livre I dans sa version actuelle, et ce avant la consultation finale prévue selon le calendrier ci-après.

II) ECHEANCIER DU DIALOGUE SOCIAL

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur le calendrier des instances suivant :

	Instances CCE / CPS GEPC / CSP / CE / CHSCT
04/04/2013	1ère réunion de la CPS GEPC PPB
11/04/2013	2ème réunion de la CPS GEPC PPB
24/04/2013	Information en vue de Consultation du CCE sur le PPB
13/05/2013	Information de la CPS GEPC sur le Fil rouge Procédure Complexe (art. 4)
17/05/2013	Point étape expertise CCE PPB GEPC + Info fil rouge CPS au CCE
21/05/2013	Information courtoise des CE du lancement procédure except. Art. 4 GEPC
22/05/2013	Consultation du CCE sur le PPB 2013-2014 GEPC
27/05/2013	Info en vue de consultation du CCE sur le Livre II & Information en vue de Consultation sur le Livre I
28/05/2013	Information courtoise de CE sur le Livre II & lancement de la convocation pour consultation des 12 CHSCT
30/05/2013	1ère réunion de négociation avec OS représentatives sur les mesures du Livre I
03/06/2013	Information en vue de Consultation des 8 CE sur le Livre I
05/06/2013	Information complémentaire du CCE sur le Livre II
11/06/2013	2ème réunion de négociation avec OS représentatives sur les mesures du Livre I
13/06/2013	Information en vue de Consultation des 12 CHSCT
17/06/2013	3ème réunion de négociation avec OS représentatives sur les mesures du Livre I
21/06/2013	4ème réunion de négociation avec OS représentatives sur les mesures du Livre I
26/06/2013	Information du CCE sur le rapport final d'expertise sur le Livre II + Information complémentaire sur le Livre I suite à la négociation des mesures avec les OS + Consultation sur le projet d'accord de méthode
28/06/2013	Information complémentaire des 8 CE sur les Livre II & Livres I
05/07/2013	Consultation du CCE sur le Livre II + Restitution du rapport final d'expertise sur le Livre I
08/07/2013	Information complémentaire des 8 CE sur les Livre II & Livres I
17/07/2013	Information complémentaire du CCE sur le Livre I
24/07/2013	Consultation du CCE sur LI
28/07/2013	Fin du cycle de Consultation des CHSCT
29/07/2013	Fin du cycle de Consultation des CE sur les Livres I

• Information et consultation sur le Livre II

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

Handwritten signature: e pp FS

Conformément aux engagements pris dans l'accord GPEC, les CE seront tenus informés du déroulement de cette procédure, et des conclusions déposées par l'expert.

Les réductions de postes sont définies par catégorie professionnelle au niveau national, et non au niveau de chaque établissement.

- **Négociation des mesures sociales d'accompagnement**

Les parties sont convenues, en conformité avec les modalités prévues à l'article 4 de l'accord d'entreprise sur la GPEC, de négocier les mesures du Livre I, sur la base de la première version présentée au CCE du 27 mai 2013, et selon le calendrier de réunions précisé ci-dessus.

Pour ces échanges, 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, une mise à jour du Livre I sera soumise au CCE et à l'ensemble des CE sera en conséquence formellement porté à la connaissance du CCE et des CE.

- **Information et Consultation du CCE et des CE sur le livre I**

La Direction a informé le Comité Central d'Entreprise, lors de la réunion du 27 mai 2013, de la teneur des mesures d'accompagnement, qui constitue ainsi la plate-forme de départ de la proposition portée par la Direction.

La version finale sera remise aux instances représentatives lors des réunions de CCE et de CE prévues au calendrier ci-joint.

- **Information et Consultation des CHSCT**

Les parties sont convenues que les CHSCT concernés par le projet de réorganisations seraient informés et consultés et rendraient leurs avis selon l'échéancier ci-dessus

III) PRECISIONS SUR LA NEGOCIATION DES MESURES SOCIALES

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

Les partenaires sociaux négocieront les mesures d'accompagnement en favorisant les mesures volontaires et les reclassements / repositionnements.

a. Mesures à négocier

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

de PP FS

• 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.

• Les Mesures De Fin de Carrière (MDFC)

Les mesures de fin de carrière seront déclinées en trois mesures.

Le Livre I définira dans le détail les Conditions qui seraient synthétiquement les suivantes :

→ La dispense d'activité:

- être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée avec IBM France.
- être né au plus tard le 31 décembre 1954 inclus (**36 mois**), sauf pour les personnes nées après cette date justifiant leur éligibilité au dispositif carrière longue.
- Versement d'une indemnité mensuelle de **60 % du salaire de référence** tel que défini précisément dans le Livre I,
- Versement d'une indemnité d'entrée en dispense de :
 - **6 mois de salaire** pour les salariés de RTR inférieur ou égal à 1 PMSS,
 - **5 mois de salaire** pour les salariés de RTR supérieur à 1 PMSS et inférieur ou égal à 2 PMSS,
 - **4 mois de salaire** pour les salariés de RTR supérieur à 2 PMSS,
- Un plancher d'allocation brute fixée à **1600 euros** et plafond fixé à 6172 euros.
- Garantie d'un équivalent net mensuel de 75 % correspondant au net réel de l'indemnité mensuelle ajoutée à l'indemnité d'entrée en dispense divisée par la durée en mois de la période de dispense d'activité, pour les salariés dont la RTR est inférieure ou égale à 2 PMSS.
- Afin d'annuler les effets de seuil des différentes tranches, le montant de l'indemnité d'une tranche ne pourra pas être inférieur au montant maximum de la bonification accordée pour la tranche inférieure.
- Une avance sur l'Indemnité de Départ à la Retraite de **75 %**.
- **Maintien des cotisations retraite** sur la base du salaire Référence.
- Au-delà de 36 mois, un accord dérogatoire pourra intervenir afin de satisfaire les situations particulières (médical, social), et sera analysé après présentation du cas devant le comité de concertation.

CP FS

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 la mise à la retraite puisse être effectuée, le salarié ne pouvant prétendre à prolonger cette période au-delà de la date à laquelle la liquidation de ses droits à retraite à taux plein serait acquise.

A l'issue des négociations, les parties sont convenues d'intégrer à l'assiette de calcul des indemnités de dispense d'activité et de bonification de l'IDR les sommes versées au titre des plans de commissions au cours de la période de référence, dans la limite de l'OTE.

De plus la limite initiale de la durée minimale de la dispense, qui était de 3 mois, a été supprimée.

→ La bonification de l'indemnité de départ à la retraite :

A la condition de pouvoir bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein au plus tard le 31 décembre 2013 pour les mesures de bonification de l'indemnité de départ à la retraite après rachat de trimestres.

La bonification de l'indemnité de départ à la retraite sera majorée, quelque soit l'ancienneté, de :

- **7 mois** de salaire pour les salariés de RTR inférieur ou égal à 1 PMSS,
- **6 mois** de salaire pour les salariés de RTR supérieur à 1 PMSS et inférieur ou égal à 2 PMSS,
- **5 mois** de salaire pour les salariés de RTR supérieur à 2 PMSS et inférieur ou égal à 3 PMSS,
- **4 mois** de salaire pour les salariés de RTR supérieur à 3 PMSS,
- Afin d'annuler les effets de seuil des différentes tranches, le montant de l'indemnité d'une tranche ne pourra pas être inférieur au montant maximum de la bonification accordée pour la tranche inférieure.

→ Le financement du rachat de trimestres :

L'entreprise financera le **rachat de 8 trimestres** CNAV au plus et points ARRCO / AGIRC associés, selon la réglementation en vigueur, à la condition de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein au plus tard le 31 décembre 2013 après rachat des trimestres manquants.

L'entreprise avancera le financement au moment de l'expression acceptée du départ. Cette avance sera ensuite déduite du solde de tout compte en contrepartie du versement d'une prime de rachat de trimestres.

Cette mesure pourra être cumulée avec la mesure de dispense d'activité, mais dans la limite de 24 mois de dispense d'activité. Au-delà de 24 mois, et dans la limite de 36 mois, les éventuels cas dérogatoires seront analysés par le comité de concertation.

 P.P. FS

Les Mesures de Départ Volontaire (MDV)

L'accompagnement des salariés porteurs de projets sera privilégié, en mettant à leur disposition des moyens et une assistance favorisant la construction, la finalisation et le déploiement de leur projet. Les candidats au MDV bénéficieront du support de l'EMC, qui aura

notamment pour mission l'évaluation de la pertinence et de la viabilité des projets, l'information sur les opportunités d'emplois au sein de l'entreprise et du groupe, la mise à disposition d'offres externes, l'information des salariés sur les différentes mesures et l'assistance et l'aide nécessaires pour leur projet.

→ **L'Indemnité spécifique de volontariat**, fonction de l'ancienneté, intègre l'indemnité légale ou conventionnelle de rupture, et est calculée comme suit :

- **0,4 mois de salaire** brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleines et entières (sur les mêmes bases) pour les années d'ancienneté allant de 0 à 9 ans, avec une indemnité minimum de **2 mois**,
- **0,6 mois de salaire** brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleines et entières (sur les mêmes bases) pour les années d'ancienneté allant de 10 ans compris jusqu'à 14 ans,
- **0,8 mois de salaire** brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleines et entières (sur les mêmes bases) pour les années d'ancienneté allant de 15 ans compris à 19 ans,
- **1 mois de salaire** brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleines et entières (sur les mêmes bases) pour les années d'ancienneté au-delà de 20 ans compris.

(*) Tel que défini dans le Livre I dans sa version du 26 juin 2013.

A titre d'exemple, un salarié ayant 17 ans d'ancienneté révolus à la fin du préavis percevra une indemnité de volontariat de $0,4 \text{ mois} \times 9 + 0,6 \text{ mois} \times 5 + 0,8 \text{ mois} \times 3$, soit 9,0 mois.

Cette indemnité est **plafonnée à 24 mois** de salaire brut moyen mensuel avec un maximum de 150 000 euros bruts, et ne pourra être inférieure aux indemnités de licenciement (IL) ou indemnités conventionnelles de licenciement (ICL).

- Assiette de calcul des indemnités : Les sommes liées à l'exécution de plans de motivation (commissions, bonus) seront intégrées dans la limite de l'OTE.

→ Le congé de reclassement

Les salariés volontaires se verront proposer le bénéfice du 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'indemnité de concrétisation rapide de projet (ICRP) :

IBM souhaite pouvoir proposer aux salariés dont le projet est finalisé, la possibilité d'opter pour un départ volontaire sans congé de reclassement.

Le salarié devra faire connaître son souhait de renoncer expressément au congé de reclassement et de bénéficier de l'indemnité de concrétisation rapide de projet par écrit.

PP ES

Les salariés qui renonceraient au bénéfice du congés de reclassement recevront le paiement de la période de préavis, ainsi qu'une ICRP d'un montant égal à **50 % du montant total du congé de reclassement restant à courir**.

→ **L'indemnité de concrétisation de projet (ICP)** : Cessation anticipée du congé de Reclassement.

Les salariés ayant opté pour le congé de reclassement qui finalisent leur projet (retour à l'emploi, création ou reprise d'activité, formation diplômante, qualifiante ou de reconversion) avant la fin de ce congé de reclassement pourront mettre fin à leur congé et bénéficier d'une indemnité de concrétisation de projet.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- En cas de concrétisation du projet avant la fin du préavis : paiement du solde du préavis + **50 %** du congé de reclassement excédant le préavis dans la limite de la durée du congé de reclassement fixée en fonction de l'âge.
- En cas de concrétisation du projet au plus tard avant la fin du congé de reclassement excédant le préavis : paiement de **50 % du solde** du congé de reclassement restant à courir.

→ **L'indemnité d'aide à la création / reprise d'entreprise**

Pour les salariés qui choisiraient de créer ou de reprendre une entreprise après la rupture de leur contrat de travail, une indemnité d'un montant de **10 000 euros** (brut) serait versée à chaque salarié créateur ou repreneur d'une entreprise dont le projet aura été validé par son consultant au sein de l'EMC.

→ **Le Congé Sans Solde de Transition**

Les salariés qui se verraient proposer une proposition d'emploi externe dans le cadre d'un projet approuvé par la Compagnie, mais dont la finalisation devrait intervenir dans les plus brefs délais, et en tout état de cause avant la concrétisation de la mesure MDV, pourront bénéficier d'un congé sans solde de transition, jusqu'au 31 décembre 2013 au plus tard.

• **Les mobilités géographiques dans le cadre de la création des centres de compétences**

Dans le cadre de la mobilité géographique pour les entités GBS et GTS procédant à des regroupements d'activité sur un nombre de sites réduits, les conditions suivantes seront mises en œuvre :

→ Une Prime Forfaitaire de Mobilité de **5000 euros bruts** sera mise en œuvre pour les salariés et versée dès le début de la mise en œuvre de la mobilité (acceptation formelle).

→ Les frais de mutation géographique remboursables sur présentation de justificatifs :

- Voyage de reconnaissance
 - Deux voyages A/R pour le collaborateur et son conjoint
 - éventuels frais d'hôtel (4 nuits maximum) et de restauration (déjeuner et dîner, 5 jours maximum) selon les normes IBM pour le collaborateur et son conjoint

Q PFS

- Période de double résidence - jusqu'au déménagement : En raison des contraintes familiales liées à la scolarisation des enfants, et en accord avec le business, la mutation effective pourra soit être décalée jusqu'au 30 juin 2014, soit donner lieu à une extension de période de double résidence dans la même limite
 - Prise en charge :
 - Voyage de détente : un voyage hebdomadaire A/R pour le collaborateur (dit voyage de détente). Le voyage de détente de l'intéressé pourra être remplacé selon convenance personnelle par un voyage en sens inverse effectué par une personne à charge. Dans cette éventualité, l'intéressé percevra les indemnités d'hôtel et de repas uniquement pour lui-même, pendant la visite de la personne bénéficiant du remboursement du voyage aller-retour. Les autres frais sont considérés comme dépenses personnelles et ne seront pas remboursés.
 - Les modalités de remboursement des voyages sont identiques à celles en vigueur pour les déplacements professionnels.
 - Hébergement/Restauration - trois types de prise en charge possibles : frais réels, forfait journalier ou double loyer.
 - Les frais de mutation sont pris en charge à partir de la date effective de mutation / date des premières dépenses engagées dans la limite d'un mois maximum après la date officielle de mutation.
 - Frais d'agence immobilière
 - Correspondant uniquement à une location provisoire ou définitive, sur présentation de justificatifs - plafonnés à 1 500 euros bruts maximum.
 - Aide à la recherche au logement
 - Le prestataire retenu par la compagnie, après définition d'un cahier des charges auprès de l'intéressé, organise une journée de visites de logements et une présentation de la région (en fonction des besoins de la famille). Cette prestation est proposée sans obligation de résultat, ni pour le collaborateur qui n'a pas à signer à l'issue de la journée, ni pour le prestataire/IBM qui n'a pas à proposer d'autre logement si la première sélection n'a pas permis à l'intéressé de se décider.
 - Déménagement
 - Les frais de déménagement sur le lieu de mutation sont pris en charge par IBM.
 - Voyage de transfert de la famille
 - Un voyage aller simple pour le collaborateur et sa famille au moment du déménagement, avec la prise en charge des frais d'hôtel et de restauration (déjeuner et dîner) selon les normes IBM pour le collaborateur, son conjoint et ses enfants à charge.
 - Congés spécifiques d'installation : Afin de faciliter l'installation dans la nouvelle résidence, il est accordé **trois** jours de repos spécifiques, utilisables, par jours entiers, pendant le premier mois suivant l'installation effective.
- Versement d'une Indemnité Forfaitaire d'Installation :
- Une indemnité de **2500 euros bruts + 200 euros bruts par enfant à charge** et transféré sur le lieu de mutation - dans la limite de **3100 euros bruts** - sera accordée pour couvrir l'ensemble des dépenses nécessaires à la remise en service du nouveau logement.
- Accompagnement du conjoint : En cas de perte d'emploi du conjoint, liée à la mobilité géographique du collaborateur IBM concerné, le conjoint pourra bénéficier du support du

Q PP FS

cabinet dans les conditions similaires à celles du collaborateur, en particulier dans la démarche de recherche d'emploi, et dans les limites de la nature de l'emploi recherché (type d'activité, secteur privé, etc.) et pour une durée maximale de 6 mois.

→ Afin de protéger le collaborateur ayant accepté la proposition de mobilité contrainte des mesures de l'éventuelle phase involontaire du plan, il sera proposé, dans le cadre de cet accord, et avant la consultation finale sur le Livre I, une disposition visant à garantir au collaborateur un traitement différencié.

→ Proximité Client :

- Afin de tenir compte de la demande des partenaires sociaux concernant les situations particulières de collaborateurs dont le client principal est à proximité du lieu de rattachement actuel, il est accepté de maintenir le collaborateur sur son site d'origine, et ce jusqu'à la fin de son affectation sur le contrat client.
- Il sera toutefois rattaché au nouveau site et sera amené à rejoindre périodiquement sa nouvelle équipe, selon des modalités qui seront définies avec son management.
- Sa mission auprès du client pourra être renouvelée, voire une nouvelle mission lui être proposée chez autre client de la zone géographique.
- Il bénéficiera enfin des mesures de mobilité améliorées lorsqu'il déménagera pour rejoindre son nouveau lieu de rattachement à l'issue du contrat client.

→ Situations sociales et / ou familiales critiques :

- Les situations sociales et / ou familiales critiques (parent isolé, gardes alternées, ascendant à charge, enfant / conjoint handicapé, etc), seront proposées par les services médico-sociaux et analysées par le Comité Paritaire de Concertation.

→ Protection individuelle de maintien géographique :

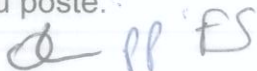
- Les collaborateurs qui auront accepté une mobilité géographique contrainte (déménagement effectif) bénéficieront, pendant deux ans, d'une priorité de maintien sur leur nouveau site en cas de besoins ultérieurs de la Compagnie de mobilités géographiques. Ils pourront toutefois être amenés à une mobilité professionnelle requise par les besoins du business.
- Ils bénéficieront par ailleurs d'une garantie d'emploi les protégeant de toute mesure de licenciement économique pendant la durée du PSE en cours.

Les mesures de reclassement interne et externe

La direction de la compagnie IBM France se fixe pour objectif essentiel dans le cadre du présent plan de mettre en oeuvre les actions nécessaires à l'évitement de licenciements.

Pour optimiser les opportunités de repositionnements, il est dès à présent décidé un « gel » des recrutements externes, et ce jusqu'au 31 décembre 2013. Dans l'hypothèse où il serait estimé que les compétences internes nécessaires pour le poste ouvert au recrutement sont telles qu'il ne peut être pourvu en interne, la Compagnie pourra prendre la décision exceptionnelle de pourvoir au recrutement en externe.

Une priorité serait alors donnée aux salariés d'IBM sous réserve d'une manifestation d'intérêt dans les 15 jours de la publication de l'offre dans les outils adaptés, notamment GOM, sous réserve qu'ils disposent effectivement des compétences nécessaires à la tenue du poste.

 PP ES

Il est précisé que ce gel des recrutements externes n'affecte pas les opérations de croissance externe par acquisition d'actifs notamment que la compagnie IBM France pourrait être amenée à réaliser ni, le cas échéant, les opérations dans lesquelles la signature d'un contrat avec un client aurait pour conséquence nécessaire à sa faisabilité, qu'il s'agisse d'une faisabilité de nature juridique, technique ou commerciale, une reprise de personnel.

• La formation spécifique

Lorsque l'affectation d'un poste nécessitera une formation d'adaptation, dont le type et la durée auront été précisées à l'occasion d'un entretien avec l'EMC, celle-ci sera précisée dans la proposition de repositionnement et sera mise en oeuvre par 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 de moins de 3 mois) ou de combler un manque sur une compétence demandée (formations courtes de 5 à 10 jours) afin de reclasser le salarié.

b. Calendrier de mise en œuvre des mesures du PSE

Le calendrier de mise en œuvre des mesures d'accompagnement a été négocié avec les partenaires sociaux et intégré dans les versions du Livre I, sachant que l'appel à candidatures pour les mesures volontaires pourrait s'ouvrir à partir du 5 septembre 2013, et se prolonger dans ses différentes phases jusqu'au mois de décembre, en fonction des catégories de salariés (Population 1 & Population 2), sous réserve de la finalisation des procédures légales auprès des instances représentatives du personnel.

c. Suivi des mesures du PSE

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

Par ailleurs, un comité de concertation, composé paritairement de la Direction et des OS signataires de l'accord PSE, 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 PSE, et notamment liés à l'exercice des échanges entre «population 1» et «population 2» («dominos »).

Le Comité sera par ailleurs informé sur le suivi des cas individuels involontaires.

 PP FS

d. 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 est opérationnel depuis le 1^{er} juillet 2013.

e. Communication aux salariés

Les organisations syndicales signataires ayant demandé que les salariés soient informés de leur statut probable au regard des différentes mesures envisagées, et ce dans les meilleurs délais, la Direction a prévu les communications suivantes :

- Un courriel sera adressé à chaque salarié pour lui préciser si il appartient à une catégorie professionnelle impactée par les réductions d'emplois envisagées (Population 1) ou non (Population 2).
- Un courriel sera adressé à chaque salarié potentiellement éligible aux mesures de fin de carrières envisagées, étant précisé qu'un courrier spécifique sera rédigé à l'attention des salariés pouvant potentiellement prétendre aux dispositifs carrières longues.
- En ce qui concerne les 129 collaborateurs potentiellement affectés par des mesures de mutation contrainte, ils auront avec leur management un entretien face à face qui sera confirmé par l'envoi d'un courriel.
- Les salariés en situation de longue maladie recevront cette communication par voie postale en coordination avec le service médical.

IV) 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 PSE, les moyens suivant sont accordés jusqu'au 31 août 2013 :

a. Moyens techniques

Communication interne des instances :

Utilisation des « Team Room » de chaque CE, sous la responsabilité de la Direction, 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.

de PP FS

b. Crédit d'heures complémentaires

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 syndicales veilleront au respect de la non-utilisation de la messagerie électronique pour des envois de masse, en sécurisant notamment les communications entre élus et représentants des syndicats afin d'éviter la circulation libre de ces documents.

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.

c. Expertise

Le CCE, à sa demande, sera assisté d'un Expert, qui a été désigné lors de la première réunion du 27 mai 2013, pour l'accompagner dans l'étude du Livre II, et dont les honoraires seront pris en charge par la Direction, après présentation d'un devis précis et détaillé.

La Direction s'engage à répondre aux sollicitations de l'expert relatives aux problématiques de l'entreprise, aux mesures envisagées et de leur impact projeté, et des éventuelles conséquences sur l'emploi, sous respect d'un délai de 5 jours.

Pour accompagner les Organisations Syndicales, individuellement ou collectivement, dans la construction de leurs propositions sur les mesures sociales, l'expert désigné par le CCE sera, en parallèle de son action avec le CCE, en relation avec les organisations syndicales afin de les conseiller lors de l'élaboration des propositions.

L'expert pourra à cette occasion s'adresser à la direction pour recueillir les éléments dont il aurait besoin.

L'expert pourra également assister le CCE et les CE au cours de la phase de consultation du PSE.

Les réunions extraordinaires seront organisées dans la mesure du possible afin de permettre une réunion préalable le matin de la réunion avec l'expert ou les spécialistes en mesure d'éclairer les membres du CCE et faciliter la préparation de la réunion extraordinaire ou plénière.

d. Comité de Concertation

En sus des commissions prévues dans le Livre I pour le suivi central et local du déroulement du Plan, il est créé un Comité de Concertation, composé paritairment de la Direction et des Organisations Syndicales signataires de l'accord, pour analyser les recours/contestations individuels qui pourront survenir à l'occasion de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement du PSE.

 PP ES

Ses missions seront les suivantes :

- donner son avis sur les difficultés individuelles de mise en œuvre du plan qui seront portés à sa connaissance,
- analyser et émettre une recommandation sur les cas dérogatoires, dans le cadre des dispositions prévues dans le présent accord,
- recevoir les salariés, à leur demande, à la demande de la Direction ou de la commission paritaire de suivi, qui considéreront que dans leur cas, le plan n'est pas mis en œuvre conformément aux dispositions qu'il prévoit, notamment concernant les conditions d'éligibilité à un dispositif de départ volontaire (MDV ou MFDC), la mise en œuvre des critères d'ordre de licenciement, la mise en œuvre des actions de reclassement et d'aide à la mobilité,
- instruire ces demandes afin d'analyser si la position du salarié est fondée,
- arrêter une recommandation sur la suite à donner au recours/problème de mise en œuvre du PSE dont il aura été saisi,
- contrôler la régularité des procédures.

Le Comité de Concertation sera présidé par la Direction des relations sociales, et sera composé :

- de représentants de la Direction en nombre équivalent au nombre de représentants des organisations syndicales signataires.
- de 2 représentants par organisations syndicales signataires du présent accord, expressément désignés.

Les Secrétaires du CCE et de la Commission FPE du CCE pourront participer, sans voix délibérative, à toutes ou partie des réunions du Comité de Concertation, à leur demande. Les services sociaux de la Compagnie IBM France pourront être sollicités si nécessaires.

Un secrétaire du Comité de Concertation est désigné par ses membres parmi les représentants des Organisations Syndicales Signataires lors de la première réunion.

Le Comité de Concertation se réunira chaque fois que nécessaire sur convocation de la Direction, et au moins 2 fois par mois pendant la période de volontariat puis 1 fois par mois à compter du 1er décembre 2013 jusqu'au terme du plan.

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

V) DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet à l'issue du délai d'opposition, et s'appliquera pour une durée déterminée prenant fin le 31 décembre 2013.

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.

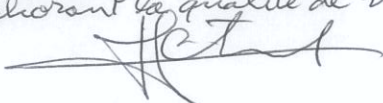
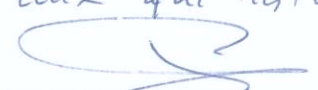
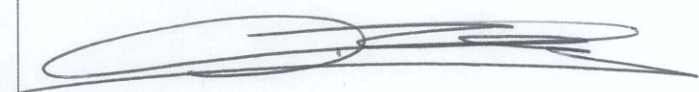
Cette commission sera chargée de :

- 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 sera réunie mensuellement à compter du 1^{er} juillet 2013, et jusqu'à la fin du mois de septembre 2013, puis pourra être réunie sur saisine de l'une des parties.

6 18 FS

Accord de méthode sur l'accompagnement de l'adaptation d'IBM France à ses enjeux

Pour la CFDT Le Délégué Syndical Central	
Pour la CFE-CGC Le Délégué Syndical Central	La CFE-CGC signe cet accord avec l'objectif que celui-ci contribue à ce qu'il n'y ait pas de licenciement contraint et attend de la Direction qu'elle assume l'aggravation des risques psychosociaux qui pourraient résulter de ce plan et lui demande de motiver les salariés qui restent en améliorant la qualité de vie au travail.  Frank SETRUK FS
Pour la CGT Le Délégué Syndical Central	
Pour l'UNSA Le Délégué Syndical Central	L'UNSA signe cet accord pour permettre aux salariés, notamment aux dyslexiques, de bénéficier, des mesures additionnelles et ainsi éviter les licenciements. L'UNSA entend que la Direction ne pénalise pas ceux qui restent. P. POQUET  PP
Pour la Direction d'IBM France Le Directeur des Relations Sociales	Olivier LAURENS  OL

Fait, en 3 exemplaires, à Bois-Colombes, le 08 juillet 2013