

**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

**IV. MOYENS EXCEPTIONNELS ACCORDES AUX PARTENAIRES SOCIAUX**

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

**V. DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD**

## I) PREAMBULE

### CONTEXTE

Lors des réunions du Comité Central d'Entreprise des 17 et 27 mai 2013, la Direction Générale a exposé les difficultés économiques que traverse la Compagnie IBM France, les 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 œuvre, et en articulation avec les modalités prévues dans l'accord d'entreprise sur la GPEC, de négocier un accord de méthode 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 seront proposées avant toute proposition de reclassement.
  - Pendant toute la durée de la procédure d'information / consultation, 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**, avec pour objectif de conclure la négociation avant la fin décembre 2013.

Le présent accord a été négocié lors de réunions de CSP tenues les 3, 11 et 17 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 livrell 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, mais a pour objet, en dérogation des règles légales de droit commun, de :

1. Confirmer et organiser 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. 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 ont convenu 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.

Cet accord sera soumis préalablement à sa signature à la consultation du Comité Central d'Entreprise, lors de la réunion plénière du 26 juin 2013, sous réserve d'inscription à l'ordre du jour.

## 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 GPEC PPB
11/04/2013	2ème réunion de la CPS GPEC PPB
24/04/2013	Information en vue de Consultation du CCE sur le PPB
13/05/2013	Information de la CPS GPEC sur le Fil rouge Procédure Complexe (art. 4)
17/05/2013	Point étape expertise CCE PPB GPEC + Info fil rouge CPS au CCE
21/05/2013	Information courtoise des CE du lancement procédure except. Art. 4 GPEC
22/05/2013	Consultation du CCE sur le PPB 2013-2014 GPEC
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 le Livre I
17/07/2013	Consultation du CCE sur le Livre II + restitution du rapport final d'expertise 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.

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 ont convenu, en conformité 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 seront 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 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.

### **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.

A défaut de signature d'un accord sur les mesures d'accompagnement, la Direction s'engage à tenir compte, pour la présentation de la version finalisée de son Livre I, des propositions qui auront été construites par les Organisations Syndicales, ainsi que des recommandations formulées lors des réunions du CCE et des Comités d'Etablissement.

#### **1/ Mesures à négocier**

Ces mesures seront axées autour des solutions suivantes, étant précisé qu'elles adresseront les 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 reclassement, sans préjuger d'éventuelles nouvelles demandes.

- **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 interne des personnes susceptibles d'être concernées par le projet.

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

L'EMC sera animé par des consultants internes (mesures de fin de carrière, formation, repositionnement interne, et des consultants externes appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement de salariés en situation de repositionnement 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, non cumulatives. Le Livre I définira dans le détail les Conditions d'éligibilité 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**)
- Versement d'une indemnité mensuelle de **60 % de la RTR**,
- 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.
- Une avance sur l'Indemnité de Départ à la Retraite de **75 %**.
- **Maintien des cotisations retraite sur la base du salaire Référence.**

#### → 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 et de rachat de trimestre (si cumul avec la bonification)

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,

#### → 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.

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.

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

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,

### 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 19 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 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.

Cette indemnité est **plafonnée à 24 mois** de salaire brut moyen mensuel ou 150 000 euros, et au-delà, les IL ou ICL s'appliquent.(\*)

Assiette de calcul des indemnités : Rémunération Théorique de Référence (RTR) applicable au titre des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail, auxquels s'ajoutent les éléments suivants :

- PVA et PFA perçus au titre de l'exercice 2012, prime d'ancienneté arrêtée à la date d'adhésion dans le programme, heures supplémentaires, primes d'astreinte, primes et majorations d'équipe / horaires spéciaux, prime d'appel au hasard et prime de sortie, et de façon générale toute prime résultant d'un accord d'entreprise IBM, payées au titre des 12 derniers mois.
- Sont exclus de l'assiette toutes les sommes liées à l'exécution de plans de motivation (commissions, bonus), les éléments de nature exceptionnelle (award, prime de mobilité, de mutation ...), ceux ayant un caractère de remboursement de frais (prime de panier, de transport ...) ou d'avantage en nature (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, les IPI & FPI...

→ **L'indemnité de 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 **7 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.

Les salariés qui renonceraient au bénéfice du congés de reclassement recevront un ICRP d'un montant égal à **40 % du montant total du congés de reclassement**.

### → 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 + **40 %** 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 **30 % 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.

### • Les mobilités professionnelle et / ou géographique

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** 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
  - un voyage 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
- Période de double résidence - jusqu'au déménagement (dans la limite de trois mois maximum).
- 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.
- La période de double résidence dure jusqu'à l'entrée dans le logement sur le lieu de mutation, et dans la limite de 12 semaines au maximum.

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

- Une dérogation peut être accordée aux personnes mutées qui ne peuvent être rejointes pendant cette période par leur famille pour cause d'enfants scolarisés. Dans ce cas, jusqu'à trois mois supplémentaires de loyers provisoires et de voyages hebdomadaires pourront être accordés.
- 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.
- Frais d'agence immobilière
  - Correspondant uniquement à une location provisoire ou définitive, sur présentation de justificatifs - plafonnés à 1 500 euros 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.
- Versement d'une Indemnité Forfaitaire d'Installation :
  - Une indemnité de **1200 euros bruts + 100 euros bruts par enfant à charge** et transféré sur le lieu de mutation - dans la limite de **1500 euros bruts** - sera accordée pour couvrir l'ensemble des dépenses nécessaires à la remise en service du nouveau logement.

### ● Les mesures de repositionnement 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. Si quelques autorisations exceptionnelles de recrutement externe devaient être données, une priorité serait 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. 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 précisé 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.

## **2/ Calendrier de mise en œuvre des mesures du PSE**

Le calendrier de mise en œuvre des mesures d'accompagnement sera négocié avec les partenaires sociaux et intégré dans la version finale 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.

## **3/ 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 et la commission économique, 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 « dominos » entre « population 1 » et « population 2 ».

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

## 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 :

### 1/ Moyens techniques

#### Communication intrasyndicale :

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.

### 2/ Crédit d'heures complémentaires

Octroi d'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.

### 3/ 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.

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

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.

### V) DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le 28 juin 2013, à l'issue de la consultation de la 3<sup>ème</sup> réunion de négociation des mesures du Livre I, et s'appliquera pour une durée déterminée prenant fin le 31 décembre 2013.

Il est en conséquence 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 l'adéquation des présentes dispositions à leur réalisation effective
- interpréter les dispositions de l'Accord si nécessaire
- compléter et faire évoluer les présentes dispositions, si nécessaire, en vue d'enrichir une éventuelle négociation d'un avenant dans le cadre d'un CSP
- dresser le bilan des enseignements.

Cette commission sera réunie mensuellement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, et jusqu'à la fin du mois de septembre 2013, puis pourra être réunie sur saisine de l'une des parties.