

**Avenant n° 1 à l'Accord de méthode sur l'accompagnement de l'adaptation d'IBM  
France à ses enjeux**

**AVENANT N° 1 A L'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**
- II. OBJET DU PRESENT AVENANT**
- III. DUREE ET SUIVI DE L'AVENANT**

*Q GC P'CB*

## **Avenant n° 1 à l'Accord de méthode sur l'accompagnement de l'adaptation d'IBM France à ses enjeux**

### **I) PREAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de modifier et compléter les dispositions de l'accord d'entreprise du 8 juillet 2013, portant sur la méthode et les mesures d'accompagnement dans le cadre du plan d'adaptation d'IBM France à ses enjeux économiques, et en particulier sur le suivi des mesures tel que définies dans les chapitres III et IV de l'accord d'entreprise.

Lors de la seconde réunion de la Commission de Suivi du PSE, le 3 octobre 2013, commission du CCE telle que définie au chapitre III.c. « *Suivi des mesures du PSE* », de l'accord de méthode, un premier bilan des intérêts et candidatures recueillis lors de la première phase de volontariat était présenté à la commission.

Ce bilan correspondait à la fin de la première phase de recueil des candidatures, pour les entités non-concernées par des projets de création de centres de compétences, et dont la date limite était fixée dans le calendrier du Livre I au 26 septembre 2013.

La Direction faisait alors état d'un nombre très significatif de candidatures, ne permettant pas encore de se prononcer sur le taux final de réussite de la phase volontaire, compte tenu de l'absence de données exhaustives pour les entités SOD et GBS, mais aussi de la complexité des « dominos » à réaliser pour optimiser ce taux, notamment entre les grandes entités de la Compagnie, GTS et GBS en premier lieu.

La Direction affirmait alors que l'extrapolation de ces premiers éléments statistiques à l'ensemble de la population concernée par le PSE, et sa volonté affichée de trouver toutes solutions aux « dominos » pour répondre largement aux candidatures des « Populations 2 », était un signe très positif sur le succès des mesures proposées, et sur une efficacité de la phase de volontariat.

Par ailleurs, la Direction revenait sur les deux projets de création de centres de compétences GBS et SOD, et les conséquences en termes de mobilités géographiques contraintes qui avaient été proposées à 129 collaborateurs de ces deux entités.

La Direction dressait le bilan d'un taux de collaborateurs volontaires extrêmement faible (inférieur à 10), à un nombre équivalent de refus et / ou candidatures à des mesures volontaires MDV / MDFC (pour lesquelles ces collaborateurs étaient prioritaires), à vingt-trois cas dérogatoires (pour motif médico-social ou « proximité client ») revus et acceptés en Comité de Concertation en conformité avec les dispositions prévues au chapitre « *Les mobilités géographiques dans le cadre de la création des centres de compétences* » de l'accord de méthode, et à une majorité de collaborateurs ne s'étant pas encore prononcés, malgré l'échéance proche de la fin de la période de recueil des avis.

Ce constat amenait la Direction, tout en confirmant le bien fondé de la création de ces centres de compétences, à se prononcer pour l'abandon ferme et définitif des mobilités contraintes au profit de mobilités choisies, et donc sur la base du volontariat pour les 129 collaborateurs concernés.

Cette information était reprise et développée lors d'une réunion extraordinaire du CCE du 8 octobre 2013 où les chiffres mis à jour étaient remis et présentés aux membres de l'instance (« Premier bilan du volontariat »), et les compte rendus des réunions de la Commission de Suivi étaient partagés avec les membres du CCE.

Par ailleurs, la Direction renouvelle son engagement à poursuivre les négociations avec les organisations syndicales représentatives sur deux sujets majeurs : Le contrat de génération, et le travail à distance.

A cet effet, deux réunions de négociation sont convoquées, les 7 et 12 novembre 2013, afin de lancer la base et la méthodologie de ces deux négociations.

 G C S' CB

**Avenant n° I à l'Accord de méthode sur l'accompagnement de l'adaptation d'IBM  
France à ses enjeux**

**II) OBJET DU PRESENT ACCORD**

Le constat de la forte adhésion aux mesures volontaires MDV / MDFC et la réussite des mobilités professionnelles (« dominos ») ayant permis de compenser les différences de candidats potentiels par entité / qualifications professionnelles au regard des cartographies des postes supprimés par entités, ainsi que le bilan des mobilités géographiques contraintes, ont amenés la Direction à s'engager sur les dispositions suivantes :

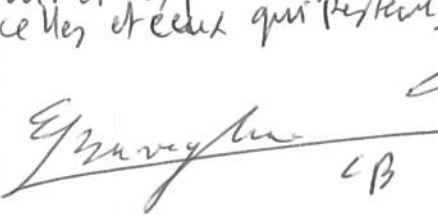


- La prise d'acte des départs volontaires dans le strict cadre des mesures prévues dans le Livre I aux chapitres 2 « *Mesures destinées à limiter le nombre de licenciements contraints* », et 3 « *La Mesure de Départ Volontaire (MDV)* ».
- L'abandon des ruptures involontaires de contrats de travaux (« *licenciements* »), telles que définies dans le Livre I au chapitre 6 « *Mesures destinées à accompagner les salariés dont le licenciement n'aurait pu être évité* » et au chapitre 7 « *Autres dispositions* ».
- L'abandon des mobilités contraintes telles que définies dans le Livre I au chapitre 4 « *La mobilité géographique pour les entités GBS et SO-D qui procèdent à des regroupements d'activités sur un nombre de sites IBM réduits* », au profit de mobilités choisies, les collaborateurs volontaires bénéficiant toutefois des mesures d'accompagnement améliorées prévues dans cet article, pour un engagement ferme avant le 31 décembre 2013.
- La garantie de ne pas recourir à des mobilités contraintes durant l'année 2014 pour l'ensemble des salariés initialement visés par ces mobilités.
- L'intégration dans la démarche GPEC de dispositions relatives à la formation dans le cadre de l'accompagnement des passerelles inter-professionnelles (nature des formations, budget).
- L'information de la commission de suivi du PSE sur les points suivants :
  - les formations mises en œuvre dans les reclassements internes / externes,
  - le bilan des reclassements et permutations (« dominos »),
  - du suivi des postes supprimés aux regard des catégories professionnelles.
- Afin de permettre un suivi efficace des mesures fixées par l'accord de méthode et par le présent avenant, la durée d'application de ces deux accords est prorogée au 31 mars 2014.
- La saisine possible du Comité de Concertation pour analyser les éventuelles demandes de salariés qui reviendraient sur leur décision volontaire initiale de bénéficier des différentes mesures du PSE.
- La Direction réaffirme sa volonté d'aboutir à des accords sur les contrats de génération et sur le travail à distance, en intégrant en particulier dans ce dernier la dimension des organisations mises en place, tels les centres de compétences.

**III) DUREE ET SUIVI DE L'AVENANT**

Le présent avenant d'accord s'appliquera pour une durée déterminée prenant fin le 31 mars 2014.

Il sera couvert par la commission de suivi et d'interprétation prévue à l'accord d'entreprise auquel il se réfère, et dont le rôle est de vérifier la réalisation effective des présentes dispositions, interpréter les dispositions de l'accord si nécessaire, et de 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. Les modalités de réunions de cette commission sont décrites dans l'accord principal.

**Avenant n° 1 à l'Accord de méthode sur l'accompagnement de l'adaptation d'IBM  
France à ses enjeux**

<p>Pour la <b>CFDT</b> Le Délégué Syndical Central</p>	<p>Pour la CFDT, le PSE reste un plan d'urgence que l'entreprise ne cautionne pas. Pour les salariés qui restent, il y a un impact financier, charge de travail et stress supplémentaire. La signature de la CFDT acte les garanties obtenues par la négociation permettant un véritable plan de départ volontaire, sans mutation ou retraite. La CFDT restera vigilante et sera à la mise en place des engagements pris par la direction, pour ceux et ceux qui partent comme ceux et ceux qui restent.</p>
<p>Pour la <b>CFE-CGC</b> Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour la <b>CGT</b> Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour l'<b>UNSA</b> Le Délégué Syndical Central</p>	<p>L'UNSA a signé l'accord de méthode pour éviter les licenciements et se rejoint de l'objectif atteint Pierre BOQUET</p> 
<p>Pour la <b>Direction d'IBM France</b> Le Directeur des Relations Sociales</p>	<p>Olivier LAURENS</p> 

Fait, en 3 exemplaires, à Bois-Colombes, le : 28 octobre 2013

CC PSE