



**Syndicat UNSA IBM France**

**PSE 2013**  
**« Frequently Asked  
Questions »**

Version: 3.1

## Table des matières

1. Introduction.....	3
2. Questions générales.....	4
3. Mesures de Fin de Carrière (MFDC).....	7
4. Dispense d'Activité Salariée (DAS).....	9
5. Mesures de Départ Volontaire (MDV).....	12
6. Mutations forcées.....	14
7. Licenciements.....	15

UNSA IBM

## **1. Introduction**

L'objectif de ce document que vous propose la section UNSA IBM France est de répondre aux questions les plus fréquemment posées sur le PSE et ses dispositions.

Ce document n'a pas l'ambition de répondre à TOUTES les questions, mais c'est un document vivant, qui évoluera au cours du déroulement des négociations entre les Organisations Syndicales et la direction, des discussions entre les Institutions Représentatives du Personnel (CCE, CEs, CHSCTs) et la direction ... et des questions que vous nous poserez.

Nos réponses seront à confirmer par l'Espace Mobilité Compétences qui sera seule juge vis à vis d'IBM France pour le paiement effectif des indemnités de départ.

Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question dans ce document, n'hésitez pas ! Posez-la à un élu UNSA qui se fera le plaisir de vous apporter la réponse ... et ce document s'enrichira !

## 2. Questions générales

24 juin

Question : Comment expliquer qu'IBM fait à la fois un PSE sur IBM France et crée en même temps une nouvelle société à Lille ?

Réponse : Quelques précisions par rapport à ce que l'UNSA IBM connaît sur cette création :

Cette filiale qui fera du delivery est une filiale d'IBM hollandaise (tout comme IBM France). Elle n'a aucun lien financier avec IBM France (que des liens commerciaux), et il n'y avait aucune obligation de consulter le CCE IBM France sur ce projet.

Le CCE avait quand même été averti de ce projet, mais la direction avait mis le CCE « sous embargo » comme la loi le permet quand les informations d'ordre économiques sont confidentielles et pourraient intéresser la concurrence.

Cette filiale sera une SSII classique avec embauche de jeunes diplômés sortant d'école et formés par IBM. Elle sera sous la convention collective Syntec. Donc très peu de perspectives d'embauche pour des confirmés venant d'IBM ou d'ailleurs. Elle n'aura pas accès au marché, elle sera sous traitante IBM France.

Si le plan IBM France en arrive aux licenciements faute de candidats aux mesures d'âges et de départs volontaires, IBM aura l'obligation de proposer aux futurs licenciés un poste dans cette filiale (au même titre que les postes disponibles dans les autres filiales IBM, pays émergents ou autres). Dans ce cas le salaire serait sûrement reconsidéré ...

Cette affaire peut paraître curieuse, voir scandaleuse, mais il vaut quand même mieux une création de filiale avec embauche de jeunes en France que dans les pays émergents.

---

18 juin - **modifiée 21 juin**

Question : Quand connaissons les "heureux élus" classés P1 ?

Réponse : Théoriquement début juillet.

---

24 juin 2013 – Syndicat UNSA IBM

18 juin – **modifiée 21 juin**

Question : A la lecture du document, je constate que les commissions des Techs Sales, ne sont toujours pas prises en compte dans le calcul des indemnités.

Réponse : La direction a cédé sur ce point, les commissions seront intégrées à la limite de l'OTE.

---

20 juin

Question : Qu'en est-il de la prime de 1000\$ "IBM Special Equity Grant " prévue fin 2015 pour les personnes aux effectifs ? Qui pourra prétendre à cette prime ?

Réponse : A ce jour, les personnes étant sorties des effectifs (MFDC, MDV, licenciement) au 31/12/2015 ne toucheront pas cette prime.

L'UNSA a demandé dans nos revendications que cette prime soit payée pour ceux qui prennent le plan. Nous n'avons pas encore la réponse.

---

19 juin

Question : Est ce que des mesures de dispense d'activité (6 ou 7 ans avant la retraite) ne pourraient pas être prévues pour les salariés handicapés qui vont être pénalisés par la mise en place de la nouvelle organisation GBS (particulièrement les travailleurs handicapés qui ont des problèmes d'audition) ?

Réponse : Non, ce n'est pas prévu le personnel déclaré handicapé est protégé et ne sera pas licencié conformément à l'accord handicap.

---

19 juin

Question : Quelles mesures particulières pour les travailleurs handicapés dans ce plan ?

Réponse : Le personnel déclaré handicapé est protégé, il ne peut être licencié, mais il peut, comme tout un chacun se porter volontaire pour une mesure d'âge ou un départ volontaire.

---

19 juin

Question : Est-ce qu'une personne qui ne fait pas partie des « meilleurs éléments » (selon son encadrement) veut partir, est ce possible ?

Réponse : C'est le jeu du Taquin : il faut qu'elle soit remplacée dans son poste par une personne P1 et elle pourra partir avec le plan.

UNSA IBM

## **3. Mesures de Fin de Carrière (MFDC)**

19 juin **modifié le 21 juin**

*Question* : Peut-on espérer un cumul des mesures (rachat de trimestres et prime de mise à la retraite) ?

*Réponse* : A la date d'aujourd'hui la réponse est oui, à condition de ne pas rester plus de 24 mois dans le dispositif, dérogations possibles.  
Pour cela il faut que l'accord de méthode soit signé par au moins 2 syndicats représentatifs.

---

18 juin **modifié 21 juin**

*Question* : Comment sera traité le cas d'une personne "carrière longue" qui pourrait partir à la retraite début 2014 ? Quid de la possibilité d'utiliser la dispense d'activité versus la condition "être au minimum 3 mois dans le dispositif DAS" ?

*Réponse* : Nous avons demandé à supprimer la limite des 3 mois, cela à été accepté.

---

19 juin **modifié 21 juin**

*Question* : Le plafond de 2 fois le plafond de SS pourra-t-il être relevé ?

*Réponse* : La réponse est définitivement non.

---

19 juin

*Question* : Comment puis je savoir si je rentre dans le dispositif de carrière longue ?

*Réponse* : Consultez le site  
<http://vosdroits.service-public.fr/F13845.xhtml#N100D3>

---

19 juin

**Question** : Quels sont les préavis qui s'appliquent dans les mesures de fin de carrière ?

**Réponse** Pour les départ à la retraite et rachats de trimestres :

Début du préavis : au plus tard le 1er novembre 2013 pour un départ à la retraite au plus tard le 31 décembre 2013 (Rappel : 2 mois de préavis).

Pour la dispense d'activité :

Pas de préavis puisque le contrat de travail n'est pas rompu.

Elle débutera au plus tôt le 1er octobre 2013, après prise des congés acquis à la date de l'entrée en dispense et en fonction du calendrier défini dans ce chapitre.

---

18 juin

**Question** : Les MFDC sont prioritaires sur le MDV, mais dans les MFDC il y a 3 catégories : Bonification, rachat trimestres, dispense d'activité.

Est-ce que la direction va appliquer des mesures de priorité entre ces 3 catégories pour les personnes demandant une MFDC? (i.e. si 900 propositions de MFDC reçues pour 700 départs, quelles règles seront appliquées ?)

**Réponse** : L'ancienneté sera le critère prédominant, puis, à ancienneté égale, les demandes arrivées en premier seront les premières servies.

---

18 juin

**Question** : La direction IBM peut elle nous obliger à partir en retraite avant 65 ans si nous avons atteint le Taux plein CNAV ?

**Réponse** : Pour prendre les mesures d'âge, il faut s'engager à partir à la retraite dès que l'on a la possibilité d'être à taux plein. Quelqu'un qui est carrière longue, s'il dit oui au dispositif, devra partir à 60 ans et ne pourra rester jusqu'à l'âge légal.

Par contre, pour une personne qui ne demande pas à bénéficier des mesures d'âge rien ne change et il ne peut être mis à la retraite d'office comme cela était dans le plan 2005.

Vous n'avez aucune obligation de fournir vos relevés CNAV à la direction.



18 juin

Question : Est ce que les mesures d'accompagnement au départ en retraite des personnes qui ont l'âge et les trimestres incluent le dispositif de retraite dite progressive qui consiste à prendre une partie de sa retraite et à continuer à avoir un emploi sur une durée moindre?

Réponse : Non.

---

## **4. Dispense d'Activité Salariée (DAS)**

18 juin modifié 21 juin

Suggestion : J'aurais une suggestion à faire à propos des mesures d'âges du PSE 2013. Est-ce qu'on pourrait exiger de la direction qu'elle s'engage au moins à éviter les "effets de seuil" dans les primes de départ ?

Exemple : dans le cas d'une dispense d'activité, actuellement un salaire de 6100 € (i.e < 6172 €) donnerait le droit à une prime de  $6100 \times 5 = 30500$  €, alors qu'un salaire de 6200 € (i.e > 6172 €) donnerait le droit à seulement  $6200 \times 4 = 24800$  €!

Je suggère donc que la prime soit au moins égale au maximum de celle de la "tranche inférieure", pour parler comme dans le langage des impôts.

Réponse : cette suggestion a été remontée à la Direction, elle a été acceptée.

Ainsi la prime pour une tranche (PMSS) ne pourra pas être inférieure à la prime de la tranche inférieure

---

20 juin

Question : Une personne en dispense d'activité peut-elle travailler ?

Réponse : Oui, elle le peut, mais avec certaines limites.

En effet, une personne en dispense d'activité reste salariée d'IBM, son contrat de travail étant suspendu.

En conséquence, le lien de subordination subsiste du fait de la continuité de l'appartenance à l'entreprise.

De ce fait :

24 juin 2013 – Syndicat UNSA IBM

- elle doit informer IBM France de tout changement qui interviendrait dans sa situation individuelle (état civil, situation de famille, adresse, références bancaires...) ou professionnelle (reprise d'une activité salariée ou non, permanente ou ponctuelle, rémunérée ou non),
- elle 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,
- **elle ne doit pas exercer une activité le plaçant en situation de conflit d'intérêts avec la compagnie,**
- elle doit s'engager à conserver une domiciliation bancaire en France,
- elle ne peut s'inscrire au régime de l'assurance chômage.

Le non-respect de ces dispositions pourrait entraîner l'interruption du versement de l'allocation, voire une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

---

19 juin **modifié le 24 juin**

Question : Quelle est la formule de calcul pour calculer l'IDR (Indemnité de Départ à la Retraite) ?

Réponse : Ci-joint le liste de l'IDR en fonction de l'ancienneté.

L'avance de 75% de l'IDR est calculée à partir de cette liste :

- 0,5 mois après 2 ans
  - 1 mois après 5 ans
  - 2 mois après 10 ans
  - 3 mois après 20 ans
  - **4 mois après 30 ans**
  - **5 mois après 35 ans**
  - **6 mois après 40 ans**
- (erreur de transcription dans la version précédente).

---

19 juin

Question : Il est indiqué dans le livre I que le DAS ne concerne que des personnes "hors carrières longues". Comment doit-on interpréter cette restriction ? Y a-t-il des conditions particulières pour les carrières longues (possibilité de départ pour une personne née après le 31/12/1954 ?) ou les carrières longues ne rentrent pas dans le plan proposé ?

24 juin 2013 – Syndicat UNSA IBM

Réponse : Pour les carrières longues le principal est de ne pas dépasser 36 mois dans la dispense d'activité, donc d'être accepté dans le plan même si on est né après le 31/12/1954.

Une cellule d'information pour les mesures d'âge devrait être ouverte début juillet.

---

18 juin

Question : Pour les dispenses d'activité, peut-on espérer une rémunération au delà de 60%, est ce encore un point que vous allez encore aborder ?

Réponse : Attention, il faut faire le calcul en fonction des dispositifs du plan.

En fait, l'intérêt du dispositif est la prime en entrée de la dispense d'activité qui est nette de charges et d'impôts (hors CSG / RDS environ 8%).

Ainsi pour un salaire de référence compris entre 1 PMSS et 2 PMSS (entre 3086 € et 6172 €), il y a, à l'entrée du dispositif, une prime de 5 mois de salaire de référence non chargée ni fiscalisée (en plus de l'avance de 75% sur l'indemnité de départ à la retraite). Cela veut dire que hors impôt économisé, il sera juste déduit environ 8% de CSG / RDS sur la prime.

Pour une dispense de 24 mois, il faut rajouter aux 60% du salaire de référence 92% de 5 mois de salaire de référence soit :

- $5 * 0,92 / 24 = 0,19$  mois de salaire net à rajouter au 0,6 mois de salaire brut.
- 0,19 mois de salaire net peut être évalué à  $0,19 * 1,25$  de salaire brut soit 0,237 mois de salaire brut.

Le résultat est donc au dessus de 80% du salaire brut de référence hors gain d'impôt qui ne peut être calculé qu'individuellement.

Par ailleurs, ne touchant que 60% du salaire de référence, l'impôt sur le revenu ne sera calculé que sur cette somme.

Vous pouvez contacter un élu UNSA qui pourra calculer avec vous la rémunération que vous toucheriez en DAS.

---

## 5. Mesures de Départ Volontaire (MDV)

19 juin

*Question* : Comment est calculée l'indemnité de départ volontaire décrite ci-après :

- De 0 à 9 ans d'ancienneté : 0,4 mois de salaire de référence
- De 10 à 14 ans : 0,6 mois
- De 15 à 19 ans : 0,8 mois
- 20 ans et plus : 1 mois

*Réponse* : Le calcul est pour, par exemple, 24 années pleine d'ancienneté :  $9 \times 0,4 + 5 \times 0,6 + 5 \times 0,8 + 5 \times 1 = 15,6$  mois de prime.

Cette indemnité est nette de charges et d'impôts (sauf CSG / RDS).

Les charges représentent environ 25% du brut, CSG / RDS 8%.

Ainsi 15,6 mois brut équivalent à 19,5 mois nets environ.

---

19 juin

*Question* : Choisir une offre de départ volontaire avec la prime correspondante pour créer une entreprise implique-t-il que l'on est radié définitivement des listes IBM, ou bien que l'on peut réintégrer la compagnie si la création d'entreprise ne fonctionne pas au bout de 24 mois ?

*Réponse* : Il n'y a pas de réintégration possible, mais il sera alors possible de s'inscrire à Pôle-emploi et de bénéficier des allocations chômage.

---

18 juin

*Question* : Dans le livre I, on trouve "A défaut de projet professionnel, le salarié candidat doit avoir un projet personnel lui permettant de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi.", puis plus loin ""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, fiscal et de la couverture chômage, la rupture aura les mêmes effets qu'un licenciement pour motif économique."

Est ce que la personne a droit aux allocations chômage ou pas ?

A-t-elle droit à l'assistance de Pôle Emploi pour les formations, l'aide à la création d'entreprise ?

24 juin 2013 – Syndicat UNSA IBM

*Réponse* : L'Espace Mobilité Compétences (EMC) valide le projet, c'est la garantie que le projet existe et est valide, mais rien n'empêche la personne de ne pas réaliser le projet et de s'inscrire à Pôle-emploi avec tous les droits afférents puisque c'est un licenciement économique.

---

UNSA IBM

## 6. Mutations forcées

20 juin

*Question* : Est ce que la prime de 5000 €entre dans le calcul de la TGA ?

*Réponse* : Non, cette prime ne saurait être incluse dans l'assiette de calcul du TGA.  
En effet, elle s'analyse comme une libéralité de l'employeur à caractère aléatoire, bénévole, en ce sens où l'employeur est entièrement libre d'en fixer les conditions d'octroi le montant.

## **7. Licenciements**

UNSA IBM