

**DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode  
Chez IBM France**

**A) PREAMBULE**

Contexte économique et social de la Compagnie

**B) OBJET**

- 1) Objectifs de l'accord de méthode
- 2) La nécessité d'accompagnement de la mutation continue
- 3) L'adaptation des métiers et de l'organisation

**C) PRINCIPALES ECHEANCES DU DIALOGUE SOCIAL**

- 1) La sauvegarde de la compétitivité
- 2) La reconnaissance du Groupe IBM France
- 3) Le renouveau de la GPEC

**D) MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT**

**D- I) Principes de gestion de l'emploi en interne pendant la phase d'information et consultation en Livres III et IV:**

**D-II. LES MESURES du LIVRE III**

D II-1/ Le reclassement interne

D II-1-1/ La liste des postes disponibles

D II-1-2/ La mobilité professionnelle

D II-1-3/ La mobilité géographique

D II-1-3-a/ La mobilité n'entraînant pas de déménagement

D II-1-3-b/ La mobilité entraînant un déménagement

D II-1-4/ Le passage à temps partiel

D II-1-4-1/ Indemnité différentielle

D II-1-4-2/ Temps partiel choisi

D II-3/ Le congés de reclassement

D II-3-1/ Le champ d'application volontariat

D II-3-2/ Le contenu

D II-3-3/ La durée du congé de reclassement

D II-3-4/ Les conditions de rémunération

D II-4/ Les départs volontaires

D III/ Les outils et dispositifs

**E) MOYENS EXCEPTIONNELS ACCORDES AUX PARTENAIRES SOCIAUX**

E I/ Les moyens donnés aux représentants du personnel et aux Organisations syndicales

E II/ Expertises

**F) COMMISSION DE SUIVI ET D'INTERPRETATION**

**G) CONDITIONS D'APPLICATION - DUREE DE L'ACCORD**

# DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode Chez IBM France

## A) PREAMBULE

La Direction a présenté lors du CCE du 8 Mars 2005 les perspectives économiques et sociales de la Compagnie et ses principaux axes de réflexion pouvant l'amener à envisager un projet de restructuration. A cette occasion, elle a proposé aux Organisations Syndicales et au CCE, en amont des procédures d'information et de consultations à mettre en oeuvre, une négociation préalable d'un accord de Méthode sur l'accompagnement de l'adaptation de la Compagnie à ses nouveaux enjeux.

Les organisations syndicales rappellent que les décisions de gestion avec leurs conséquences sur l'emploi relèvent de la seule direction de l'entreprise. Le rôle des organisations syndicales dans ce contexte imposé étant axé vers la recherche de solutions en matière de garantie de l'emploi et de compensation financières.

Le présent accord sera négocié sur la base d'une réunion par semaine associée à une réunion préparatoire à compter du 21 Mars.

Toutes les dispositions définies dans cet accord ne peuvent déroger aux dispositions plus favorables des textes conventionnels et collectifs.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de :

- ♦ La Loi de « programmation pour la cohésion sociale » du 18 janvier 2005.

*Cette loi introduit un article L320-3 qui dispose : « Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent fixer, par dérogation aux dispositions du présent livre [livre III] et du livre IV, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours. Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise, et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. Ils peuvent organiser la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe. Ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1 fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci. »*

- ♦ La convention collective de l'UIMM, pour laquelle les parties s'engagent au retour à une adhésion pleine et entière.

## B) OBJETS

Le présent accord de méthode vise à définir :

- 1/ Le calendrier social 2005 avec ses principales échéances,
- 2/ les moyens temporairement accordés aux partenaires sociaux pour travailler sur ces thèmes
- 3/ Les mesures sociales définies dans le cadre d'un livre III
- 4/ les moyens accordés à la cellule de reclassement et aux prestataires extérieurs chargés du reclassement : la création des points informations et conseils (PICS) et de la commission de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi PSE.
- 5/ Les actions de suivi et les moyens accordés aux partenaires sociaux et à des prestataires extérieurs pour la mise en oeuvre et le suivi à plus long terme du Plan de Sauvegarde de l'emploi.

## C) PRINCIPALES ECHEANCES DU DIALOGUE SOCIAL EN 2005

Pour faire face à ses problématiques et sauvegarder sa compétitivité, IBM FRANCE doit s'adapter à son environnement économique et mettre en place un Plan d'adaptation de ses compétences et de son Organisation.

Ce Plan se décline en plusieurs étapes :

- 1/ **A court terme**, et en anticipant la mise en oeuvre des procédures Livre IV et Livre III,

## **DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode Chez IBM France**

a/ Le calendrier des réunions informatives/consultatives des Instances Représentatives du Personnel et celui de la mise en oeuvre des mesures sociales.

b/ Les mesures prioritairement fondées sur une démarche volontaire des salariés permettant de concilier la recherche de solutions aux problèmes économiques immédiats d'IBM France et du Groupe auquel elle appartient en les conciliant au mieux avec les aspirations personnelles des salariés.

c/ Les conditions de mobilité sont définies dans le présent accord ou seront négociées avec un aboutissement préalable à toutes négociations du présent accord.

**II/ A échéance du 3<sup>ème</sup> trimestre 2005**, la recherche de création d'un socle conventionnel portant sur le Groupe IBM France, dont l'objectif est de :

A/ créer des conditions de travail individuelles et collectives (Termes & conditions) harmonisées (tout en respectant les spécificités de chaque entité). Par T&C's définir :

- Le périmètre;
- Le contenu;
- Le niveau d'application des accords ;
- Le principe de faveur jusqu'au contrat de travail.

B/ faciliter et encourager les mobilités intra-groupe dans le cadre de plans de carrière motivants pour les salariés.

C/ revenir sur un objectif de dialogue social du Groupe IBM en France, en envisageant la mise en place d'un Comité de dialogue social (CDS) composé des Secrétaires du Comité de Groupe, du CCE, des CE de chaque filiale et d'un représentant de chaque organisation syndicale avec voix délibérative. Cette instance d'échanges se réunira autant que de besoin, à la demande de la Direction IBM France ou des participants et au minimum 1 fois par an.

**III/A échéance du 4<sup>ème</sup> trimestre**, pour répondre aux défis démographiques et de compétences qui se posent à la compagnie IBM France, renforcement de la GEPEC en définissant des engagements de moyen et d'objectifs :

- Budget attribué;
- Volume d'heures définies;
- Objectifs de résultats.

### **D) MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT**

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi à établir en central et sur lequel le CCE et les comités d'établissement seront informés et consultés sera construit sur la logique suivante :

#### **D- I) Principes de gestion de l'emploi en interne pendant la phase d'information et consultation en Livres III et IV:**

La Compagnie IBM France a déjà mis en place et s'engage à maintenir une organisation interne en vertu de laquelle elle ne peut recourir à des embauches extérieures, qu'uniquement dans le cas où le poste à pourvoir ne peut être proposé à un salarié de la Compagnie, après avoir respecté son obligation légale d'adaptation au nouveau poste (C. Trav. Art. L 932-2).

#### **D-II. LES MESURES du LIVRE III**

##### **D II-1/ Le reclassement interne**

Le reclassement interne des salariés perdant leur poste de travail sera systématiquement recherché et privilégié au sein de l'entreprise et du groupe IBM France.

## **DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode Chez IBM France**

Priorité sur le ou les postes libres, compatibles avec leurs qualifications ou celles qu'ils pourraient acquérir dans le cadre d'une action de formation et d'adaptation au nouveau poste de travail (C. Trav. Art. L 932-2).

Après trois propositions distinctes et infructueuses, l'employeur pourra proposer un passage à temps partiel, une mobilité géographique et en dernier ressort une mobilité professionnelle.

Pour chaque offre de reclassement au sein du Groupe IBM, le salarié disposera **d'un délai** de 6 semaines pour faire connaître par écrit sa décision. Au plus tard à l'issue de ce délai, une réunion avec son manager sera initiée par celui-ci, permettant de faire le point, le salarié pourra être assisté d'un représentant de son choix. A défaut de réponse dans ce délai, il sera réputé avoir refusé la proposition.

Toutes les offres de reclassement constituent des offres d'emploi à durée indéterminée sans période d'essai et avec reprise d'ancienneté.

Les salariés ayant refusé les offres fermes de reclassement interne au sein de la Compagnie IBM feront l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique même si ces salariés ont une clause de mobilité contractuelle.

Ces salariés pourront continuer à bénéficier, de tous les moyens techniques et logistiques de recherche d'emploi mis en œuvre par la plate-forme « reclassement-mobilité », et ceci au maximum jusqu'à la fin des congés de reclassement.

Ces salariés bénéficieront d'une priorité au réembauchage de 2 ans après leur licenciement pour motif économique, dans le cas où des postes compatibles avec leurs qualifications se présenteraient.

### **D II-1-1/ La liste des postes disponibles**

La direction s'engage à fournir la liste des postes vacants au sein de l'entreprise IBM France et de son groupe.

Cette liste sera remise à jour une fois par semaine. et précisera pour chaque poste :

- La société d'appartenance et ou l'entité;
- L'intitulé du poste;
- Le statut cadre/non cadre;
- La classification conventionnelle du poste, le coefficient, la position;
- Les missions principales de l'emploi;
- Le lieu de travail;
- La date envisagée de prise de fonction ;
- La durée de l'engagement.

### **D II-1-2/ La mobilité professionnelle**

Dans le cas où l'employeur appliquerait l'article L.121-1 et L.321-1 du code du travail, les compensations suivantes seront attribuées pour atténuer les conséquences financières subies par les salariés, par une application plus favorable que les accords collectifs :

A) Maintien de la rémunération mensuelle pendant :

- Six mois si le salarié a moins de 3 ans d'ancienneté,
- Sept mois si le salarié compte entre 3 et 5 ans d'ancienneté,
- Huit mois si le salarié compte entre 5 et 10 ans d'ancienneté,
- Neuf mois si le salarié compte entre 10 et 13 ans d'ancienneté,
- Dix mois si le salarié compte entre 13 et 16 ans d'ancienneté,
- Onze mois si le salarié compte au moins 16 d'ancienneté,

La rémunération mensuelle sera équivalente à 1/12 de la rémunération annuelle précédant la mobilité professionnelle.

B) Mise en place d'une indemnité temporaire dégressive démarrant à la fin du délai de maintien de rémunération, exprimée en pourcentage de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération:

- Pour les six premiers mois 80%,

## DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode Chez IBM France

- Pour les quatre mois suivants 50%,
- Pour les quatre mois suivants 30%,

C) Mise en place d'une indemnité différentielle correspondante à la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération multipliée par cinq et par le nombre d'années restantes au salarié pour arriver à 60 ans.

Exemple :

- Ancien salaire 2000 € , nouveau salaire 1500 €; # 500 €
- Pour un salarié de 40 ans, il reste 20 ans jusqu'à 60 ans;
- Le calcul de l'indemnité sera le suivant :  $500 \times 5 \times 20 = 50\ 000\text{€}$

Compte tenu du fait que cette indemnité sera versée à ses bénéficiaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et compte tenu de la perte de rémunération subie, cette indemnité sera exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Tout salarié qui acceptera un paiement de l'indemnité différentielle étalée sur 3 ans , verra cette indemnité doublée.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mobilité professionnelle bénéficie d'un droit de priorité en cas de :

- Rétablissement du poste qu'il occupait précédemment,
- Vacance dans un poste de même nature et de même catégorie professionnelle que son poste précédent.

### D II-1-3/ La mobilité géographique

Dans le cas où l'employeur utiliserait la mobilité géographique afin de faciliter les reclassements internes, les salariés concernés bénéficieront des **aides à la mobilité géographique suivantes** :

#### D II-1-3-a/ La mobilité n'entraînant pas de déménagement

S'applique aux salariés concernés par un changement de lieu de travail entraînant par rapport au moyen de transport habituel :

- Soit une augmentation du temps de trajet de 1h30 aller-retour par jour ;
- Soit une augmentation de la distance entre le domicile initial du salarié et le site d'affectation de 40kms.

L'application de cet article se fera au mieux disant pour le salarié.

Pour toute acceptation de mobilité géographique, **une prime forfaitaire** de 3000 Euros sera versée au salarié.

De plus une **indemnité de déplacement** sera versée selon les modalités suivantes :

- 1) Dans le cadre d'une augmentation de la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail comprise entre 40 et 100 kms (Aller) OU augmentation du temps de trajet comprise entre 1h30 et 2h00 aller-retour par jour.

Les frais correspondant au déplacement entre le domicile et le nouveau lieu de travail seront pris en charge, sur les bases suivantes :

- **En cas d'utilisation du véhicule personnel** : remboursement des frais kilométriques réels sur la base du barème en vigueur. A cela s'ajoutera la prise en charge des frais de péage autoroutier s'il y a lieu.
- **En cas d'utilisation des transports en commun** : remboursement du prix des cartes d'abonnement du transport utilisé (SNCF ou cars)

## **DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode Chez IBM France**

2) Dans le cadre d'une augmentation de la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail supérieure à 100 kms (Aller) OU augmentation du temps de trajet supérieure à 2h00 aller-retour par jour, le salarié pourra choisir l'une des 2 solutions suivantes :

- **Indemnité de double résidence**

A partir de la date de prise effective de poste sur le nouveau lieu de travail, les frais liés au maintien d'une double résidence seront pris en charge par l'entreprise de la manière suivante :

- ❖ Prise en charge à 60% du montant du loyer mensuel;
- ❖ Prise en charge d'un voyage A/R hebdomadaire entre le domicile familial et le lieu de travail sur la base des tarifs SNCF (1<sup>ère</sup> classe) ou des indemnités kilométriques. Ce droit au voyage pourra être transféré au conjoint en sens inverse.

Ces prises en charge se feront une durée de 4 ans maximum, à compter de la date effective de prise de poste.

Si le salarié opte pour la double résidence, le remboursement des frais de déplacement, prévus ci-dessous, est exclu.

- **Remboursement de frais**

Dans l'hypothèse où le salarié n'opte pas pour la double résidence ci-dessus, il bénéficiera d'un remboursement de ses frais réels de déplacement, basé sur le barème des indemnités kilométriques applicable dans l'entreprise..

- **Déménagement à l'issue ou pendant la période de 4 ans**

Le salarié qui ferait le choix de déménager pendant ou à l'issue de la période maximale de 4 ans indiquée ci-dessus, bénéficiera des dispositions du chapitre suivantes à l'exception de la prime de mobilité.

### **D II-1-3-b/ La mobilité entraînant un déménagement**

Pour toute acceptation de mobilité géographique, une prime forfaitaire de 5000 Euros sera versée au salarié.

Pour les salariés locataires de leur logement d'origine, l'entreprise fournira au salarié une attestation en vue de réduire, comme le permet la loi, la durée du préavis nécessaire pour quitter ce logement de façon à favoriser l'emménagement dans le nouveau domicile.

Lorsque le salarié choisira de prendre son nouveau logement en location, les frais d'agence immobilière seront remboursés par l'entreprise.

La caution demandée dans le cadre du nouveau logement (correspondant en général à 2 mois de loyer) sera avancée au salarié :

- soit par l'entreprise, sous forme d'un prêt remboursable en 12 mensualités ; le remboursement de ce prêt interviendra à partir du 7<sup>ème</sup> mois d'installation.
- soit par les organismes gestionnaires du 1% logement (CIL notamment).

Il peut y avoir double résidence entre la prise effective du nouveau poste et le déménagement de la famille dans le nouveau logement. La double résidence ouvre droit à des indemnités et doit donc correspondre à une situation temporaire, dans l'attente d'intégrer le logement définitif.

L'indemnisation de la double résidence se fera selon les dispositions suivantes :

## **DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode Chez IBM France**

- **Pendant les 3 premiers mois**

Pendant les 3 premiers mois de double résidence, les frais d'hôtel et de restauration engagés par le salarié lui seront remboursés par sa nouvelle entité.

- **Au-delà des 3 premiers mois**

Si la durée prévisible de la double résidence est supérieure à 3 mois, la prise en charge des frais supplémentaires d'hébergement et de nourriture du salarié engendrés par sa double résidence seront remboursés par application d'un forfait fixé à : 80 €/jour.

Afin de faciliter la découverte de la région d'accueil, la recherche d'un nouveau logement, et l'organisation de son déménagement effectif, le salarié bénéficiera d'un congé global exceptionnel de 5 jours ouvrés à prendre à sa convenance, en une ou plusieurs fois.

- Durant ces jours, les frais d'hôtel, de transport et de repas engagés par le salarié seront pris en charge par l'entreprise, dans la limite de 4 nuits et sur la base des barèmes pratiqués par la compagnie.
- Parmi ces frais, un voyage A/R sur le lieu du nouvel emploi est prévu également pour son conjoint, en vue de rechercher un nouveau logement. Les frais d'hébergement et de restauration seront également pris en charge, en application des barèmes de la compagnie et dans la limite de deux nuits.
- S'il le souhaite, le salarié pourra également entreprendre, en compagnie de son conjoint, un voyage de reconnaissance professionnelle avant de donner son engagement formel de mobilité. La durée de ce voyage, fixée à 3 jours. Au cours de ce voyage, les frais engendrés par le salarié et son conjoint pour le transport, l'hébergement et la restauration seront pris en charge par l'entreprise, en application du barème de l'a compagnie.

Les dispositions ci-après ont pour but de compenser les frais engagés à l'occasion du déménagement, et de prendre en compte les éventuels différentiels de coûts du logement d'une région à l'autre. L'objectif est donc de veiller à ce que le changement de résidence ne constitue pas une opération coûteuse pour le salarié ayant accepté la mobilité.

### **Remboursement du déménagement**

Les frais liés au changement du lieu de résidence du salarié seront pris en charge par l'entreprise. Par ailleurs, si le salarié est amené à assumer des frais de garde-meubles, ceux-ci seront pris en charge par l'entreprise, pour une durée de 6 mois maximum

### **Indemnité de logement**

Cette indemnité a pour objectif de prendre en considération les contraintes induites par le transfert du domicile dans laquelle le coût du logement peut être plus élevé.

Le montant de l'indemnité varie donc selon la zone de départ et la zone de nouvelle affectation du salarié ; la progression du montant de l'indemnité se fait par l'application d'un coefficient de majoration, qui tient compte du degré de difficulté lié à l'installation dans la zone d'accueil, et qui va de 1 à 6.

L'indemnité de base (coefficient 1) se décompose de la façon suivante :

- |   |        |
|---|--------|
| <input type="checkbox"/> pour le salarié :                            | 2 000€ |
| <input type="checkbox"/> pour le conjoint :                           | 1 000€ |
| <input type="checkbox"/> supplément par enfant ou personne à charge*: | 1 000€ |

Pour l'application de cette indemnisation, on entend par « grandes agglomérations » les villes suivantes : Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Orléans, Strasbourg et Toulouse et au-delà de 20 kilomètres autour de ces grandes villes et des sites de la gauce et Montpellier nous passons sous le régime « des petites et moyennes agglomérations ».

**DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode  
Chez IBM France**

Agglomérations		Coefficients				
		Région Parisienne	La GAUDE	Montpellier	Grande agglomération	Petite et moyenne agglomération
Région Parisienne vers	→	1	1	1	1	1
La GAUDE	→	3	--	1	1	1
Montpellier	→	4	2	--	1	1
Grande agglomération vers	→	5	4	3	1	1
Petite et moyenne agglomération vers	→	6	5	4	3	1

**Indemnité compensatrice de frais de réinstallation**

Il s'agit d'une allocation ayant pour finalité l'indemnisation des frais de réinstallation du nouveau logement (mise en service, remise en état, rafraîchissement, adaptations nécessaires, aménagements...). Le montant maximum de remboursement pris en considération varie selon la situation familiale du salarié ayant accepté sa mutation, selon le barème ci-après :

- salarié célibataire, veuf ou divorcé : 2 300€
- salarié marié sans personne à charge : 2 800€
- salarié marié avec 1 enfant à charge : 4 000€
- par enfant ou personne à charge supplémentaire : 1 000€

**Aide pour l'achat et la revente de la résidence**

En cas d'achat d'une résidence proche du nouveau lieu de travail, au sens du présent texte, le salarié bénéficiera de l'assistance d'un notaire, ou de toute autre personne ou organisme compétent pour l'évaluation du coût de son logement, la résiliation de son prêt, et la constitution du dossier de prêt pour la nouvelle acquisition.

L'ensemble des frais sera pris en charge par l'entreprise.

Dans le cas où le salarié est propriétaire d'un logement acquis il y a moins de cinq ans, les frais notariés importants engendrés par la revente de ce logement seront pris en charge par l'entreprise.

Par ailleurs, sera également pris en charge, le cas échéant, une partie des intérêts des éventuels « prêts relais » et prêts bancaires, ainsi que les frais d'hypothèque. Cette prise en charge correspond à 1,5% du montant de l'un et l'autre des prêts mentionnés ci-dessus.



## **DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode Chez IBM France**

Cette disposition est applicable en cas de mobilité intervenant entre les sociétés du Groupe IBM, et prend fin au plus tard 18 mois après la signature de l'avenant au contrat de travail ou du nouveau contrat de travail avec l'entreprise d'accueil.

### **Aide au conjoint**

La notion de «conjoint du salarié», recouvre les situations suivantes : mariage, PACS ou vie en union libre officiellement reconnue.

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi sur la nouvelle région d'affectation du salarié par l'intermédiaire d'un cabinet spécialisé choisi par la compagnie IBM France.

Cette assistance à la recherche d'emploi sera limitée à une période d'un an à compter du déménagement effectif du conjoint dans le nouveau logement, et prendra la forme suivante :

- Réalisation d'un bilan professionnel, aide à l'élaboration d'un curriculum vitae
- Conseil sur les techniques de recherche d'emploi
- Assistance à la recherche de poste par l'exploitation systématique des potentialités d'embauche locales
- Suivi régulier par le cabinet pendant toute cette période.

### **Allocation d'une indemnité de préjudice**

Si, pour des raisons d'éloignement du nouvel emploi accepté par le salarié muté, son conjoint est amené à quitter son emploi, le salarié muté percevra une indemnité mensuelle. Cette indemnité est destinée à réparer ce préjudice. Elle cesse d'être due dès que le conjoint a retrouvé un emploi.

Cette allocation sera à 80% de la rémunération mensuelle nette du conjoint durant les 12 premiers mois et de 60 % pour les six mois suivant, à la condition que son conjoint démontre qu'il recherche effectivement et activement un emploi.

### **Aide aux personnes à charge**

Les personnes justifiant d'une situation familiale particulière (ascendant vivant au foyer, enfant adulte handicapé à charge), bénéficieront d'une allocation ayant pour finalité l'indemnisation des frais de réinstallation du nouveau logement pour effectuer les adaptations nécessaires aux personnes à charges (enfant ou adulte handicapé, ascendant vivant au foyer).

Le montant maximum de remboursement pris en considération varie selon la situation familiale du salarié ayant accepté sa mutation :

- par ascendant dépendant à charge : 1 500€
- par personne handicapée à charge (enfant ou adulte) : 3 000€

### **D II-1-4/ Le passage à temps partiel**

#### **D II-1-4-1/ Indemnité différentielle**

Afin de faciliter les reclassements internes, les salariés à temps plein pourront choisir un passage à temps partiel et percevront une indemnité différentielle correspondante à la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération multipliée par le nombre d'années restantes au salarié pour arriver à 60 ans avec un plancher de 20 000€.

Exemple :

- Ancien salaire 2000 € , nouveau salaire 1500 €; # 500 €
- Pour un salarié de 40 ans, il reste 20 ans jusqu'à 60 ans;
- Le calcul de l'indemnité sera le suivant :  $500 \times 20 = 10\,000\text{€} \rightarrow 20\,000\text{€}$

## DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode Chez IBM France

Compte tenu du fait que cette indemnité sera versée à ses bénéficiaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et compte tenu de la perte de rémunération subie, cette indemnité sera exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Tout salarié qui acceptera un paiement de l'indemnité différentielle étalée sur 3 ans, verra cette indemnité doublée.

La rémunération mensuelle sera équivalente à 1/12 de la rémunération annuelle précédant le passage à temps partiel.

Le salarié ayant accepté un passage à temps partiel bénéficie d'un droit de priorité en cas de :

- Rétablissement du poste qu'il occupait précédemment,
- De vacance dans un poste de même nature et à temps plein.

### D II-1-4-2/ Temps partiel choisi

Le temps partiel choisi permettra aux salariés ayant accepté un passage à temps partiel de choisir l'une des formules suivantes :

- **formule 1** : 20 jours ouvrés = 92% d'un temps plein
- **formule 2** : 40 jours ouvrés = 84% d'un temps plein
- **formule 3** : 60 jours ouvrés = 76% d'un temps plein
- **formule 1bis** : 30 jours ouvrés = 88% d'un temps plein

Ces périodes non travaillées sont fixées en fonction des choix du salarié et des besoins du service et peuvent correspondre ou non aux vacances scolaires :

- **formule 1** : prise de la globalité des " petites vacances " 20 jours ouvrés = 92% d'un temps plein
- **formule 2** : prise de la globalité des " grandes vacances scolaires " 40 jours ouvrés = 84% d'un temps plein
- **formule 3** : prise de la globalité des " petites et grandes vacances " 60 jours ouvrés = 76% d'un temps plein
- **formule 1bis** : prise de la globalité des " petites vacances et une partie des grandes vacances " 30 jours ouvrés = 88% d'un temps plein

### Calendrier des vacances :

VACANCES SCOLAIRES	Formule 1	Formule 1bis	Formule 2	Formule 3
Toussaint	5 j.	5 j.		5 j.
Noël	5 j.	5 j.		5 j.
Hiver	5 j.	5 j.		5 j.
Pâques	5 j.	5 j.		5 j.
Eté		10j.	40 j.	40 j.
<b>TOTAL</b>	<b>20 j.</b>	<b>30j.</b>	<b>40 j.</b>	<b>60 j.</b>

Les congés payés, les jours de RTT.... pourront être accolés aux jours définis dans ce calendrier. L'acceptation du temps partiel choisi ne prive pas du versement de l'indemnité différentielle.

### D II-3/ Le congés de reclassement

#### D II-3-1/ Le champ d'application

Ces mesures s'adressent :

## **DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode Chez IBM France**

- 1) Aux salariés des catégories professionnelles affectées par des suppressions de postes, souhaitant quitter la Compagnie dans le cadre d'un départ volontaire.
- 2) Aux salariés des catégories professionnelles non directement affectées, mais permettant d'organiser des permutations de personnel avec les populations de catégories affectées par des suppressions de postes, libérant ainsi des solutions de reclassement.
- 3) Aux salariés licenciés pour motifs économiques.

### **D II-3-2/ Le contenu**

Le congé de reclassement permet aux salariés de bénéficier :

- D'un entretien individuel d'évaluation et d'orientation réalisé par une cellule d'accompagnement pour définir avec le salarié un projet professionnel de reclassement;
- Des prestations d'un organisme extérieur associé à la cellule d'accompagnement pour assister le salarié dans les démarches de recherche d'emploi;
- D'un bilan de compétences si l'entretien d'évaluation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement;
- Des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience nécessaires au reclassement du salarié.

### **D II-3-3/ La durée du congé de reclassement**

- La durée du congé est de 4 à 12 mois. Cette durée ne peut être inférieure à 4 mois qu'avec l'accord du salarié;
- Le congé de reclassement débute pendant la période de préavis. Si la durée du congé de reclassement est supérieure à celle du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement.

Le contrat de travail est donc maintenu jusqu'à la fin du congé de reclassement.

### **D II-3-4/ Les conditions de rémunération**

- Maintien de la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé de reclassement;
- Maintien des garanties de protections sociales en vigueur dans l'entreprise étant donné que le contrat de travail n'est pas rompu (retraite capi, mutuelle, PEE);
- Versement de l'indemnité de licenciement économique au terme du congé de reclassement (la période de congé de reclassement est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté).

### **D II-4/ Les départs volontaires**

Les salariés souhaitant quitter la Compagnie IBM France bénéficieront outre les mesures d'incitation financières de mesures d'accompagnement spécifiques.

Ces mesures d'aide au départ resteront fondées sur le volontariat des salariés de la Compagnie IBM France et feront référence aux principes et modalités des offres de départ volontaire du plan de Corbeil Essonne 1999 réactualisé.

### **D III/ Les outils et dispositifs**

- o Des **points Information Conseil (PIC)** seront créés dans chacun des sites concernés de façon à permettre une diffusion large et systématique des offres d'emploi au sein des différentes entités de la Compagnie IBM France ;
- o Mise en place d'une **plate-forme de « reclassement-mobilité »** dont le rôle est de favoriser la mobilité par la mise en œuvre des outils nécessaires ;
- o Mise en place d'une **plate-forme « projet professionnel »** dont le rôle est d'accompagner le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel.

**DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode  
Chez IBM France**

**E) MOYENS EXCEPTIONNELS ACCORDES AUX PARTENAIRES SOCIAUX**

**E I/ Les moyens donnés aux représentants du personnel et aux Organisations syndicales**

Les organisations syndicales et les représentants du personnel auront la possibilité d'organiser une réunion d'information pour l'ensemble du personnel après chaque réunion du CSP et des commissions économiques et sociales sur chaque site.

Ces réunions, d'une durée maximale de 2 heures, seront considérées comme du temps de travail effectif.

Ces réunions seront organisées pendant les heures de travail et dans le respect des règles de sécurité indispensables à la protection des personnes et à la préservation des installations.

Dès le début des négociations, les représentants du personnel et les Organisations syndicales seront considérés en situation exceptionnelle, toutes les heures de délégations ne seront pas imputables sur leurs crédits d'heures de délégation et seront comptées comme des heures de direction.

Durant toute la période de réorganisation de l'entreprise, les organisations syndicales pourront utiliser la messagerie électronique pour informer tout les salariés de la compagnie IBM France sans exception.

**E II/ Expertises**

Les parties conviennent que le CCE sera assisté, dès la première phase de la consultation par un expert. Les frais d'honoraire seront pris en charge par la compagnie IBM France.

Chaque CE pourra à sa demande, faire une demande d'expertise qui sera prise en charge par la compagnie.

L'expert sera mandaté pour :

- Assister les représentants du personnel dans l'étude du projet de réorganisation, la recherche et l'appréciation de solutions alternatives (livre IV) ;
- Assister les représentants du personnel dans l'étude du plan de sauvegarde de l'emploi (livre III).

La direction s'engage à fournir à l'expert les précisions lui permettant de faire son opinion sur la problématique du groupe ou de l'activité concernée, des mesures envisagées et de leur impact projeté, et des éventuelles conséquences sur l'emploi.

Indépendamment des expertises intervenant dans le cadre de l'examen des projets de redéploiement des fonctions support des recours à des intervenants extérieurs différents pourront être réalisés notamment en matière de sécurité et d'environnement.

**F) COMMISSION DE SUIVI ET D'INTERPRETATION**

Le présent accord reflète la vision actuelle des négociateurs et des signataires mais, s'inscrivant dans la durée, mais sera amené à évoluer pour s'adapter aux nouvelles données de la société. Aussi, les parties s'entendent à en suivre les réalisations.

Il est en conséquence institué une commission de suivi et d'interprétation composée de 2 membres par organisation syndicale et de 4 membres représentant la direction; cette commission sera chargée de:

- vérifier l'adéquation des présentes dispositions à leur réalisation effective;
- faire le point sur l'évolution des salariés qui seront passées par la plate forme « reclassement mobilité »;
- faire le point sur l'évolution des salariés qui seront passées par le cabinet d'out placement;
- examiner, le cas échéant, des cas individuels qui lui seront soumis par la direction ou par le salarié lui-même;
- compléter et faire évoluer les présentes dispositions.

**DEMANDES FO IBM pour un éventuel accord de méthode  
Chez IBM France**

Un compte-rendu synthétique de la réunion sera réalisé et remis aux différents participants.

Cette commission se réunira une fois par semaine à compter de la signature du présent accord. Les réunions pourront être espacées compte tenu de l'évolution des opérations de reclassement.

Cette commission sera mise en place au niveau central, mais aussi au niveau de chaque établissement à la demande des représentants du personnel ou des organisations syndicales.

Une réouverture des négociations sera envisagée au vu des constats pour tenir compte des nécessaires aménagements.

En cas de difficulté d'interprétation, les délégués syndicaux centraux des organisations signataires 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.

**F) CONDITIONS D'APPLICATION - DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord entrera en vigueur le 1er Avril 2005. Il s'appliquera pour une durée déterminée prenant fin le 31 décembre 2005.