

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CRISE SANITAIRE RELATIVE AU COVID-19

Sommaire

I.	Contexte	1
II.	Actions et dispositions mises en place.....	1
III.	Dispositifs relatifs aux congés	3
V.	Respect des règles et usages en matière de QVT.....	6
VI.	Dispositions relatives à la rémunération	7
VII.	Préservation de la santé et de la sécurité des salariés	7
VIII.	Adaptation du calendrier des instances représentatives.....	8
IX.	Commission de suivi et de concertation.....	8
X.	Durée de l'accord.....	9
XI.	Dépôt et publicité de l'accord	9

I. Contexte

La France est entrée depuis le dimanche 15 mars 2020 en stade 3 du plan d'actions du Gouvernement qui a pour objectif de prévenir et limiter la circulation du virus Covid-19, notamment en mettant en place un confinement généralisé depuis le mardi 17 mars 2020 pour deux semaines, à midi.

Face à la situation exceptionnelle d'épidémie à laquelle la France est confrontée et à la nécessité de soutenir l'activité économique des entreprises, le gouvernement a pris des mesures immédiates par ordonnances, dont certaines à destination des entreprises modifient très significativement certains dispositifs définis par le Code du Travail.

Les conséquences de la crise sanitaire sur l'activité d'IBM, et notamment de la disposition de confinement et de restriction de la liberté de circulation, se sont révélées immédiates, en raison des modifications apportées rapidement dans le fonctionnement des entreprises clientes de la Compagnie.

Face à ce constat et à la volonté d'assurer en priorité absolue la sécurité des salariés pour lesquels l'évolution des mesures barrières ne permettaient plus dans l'immédiat de pouvoir maintenir l'activité, il a été décidé d'arrêter ou de réduire drastiquement l'activité sur site.

Les activités commerciales, quant à elles, ont brutalement chuté en raison des arrêts ou forte diminution de l'activité de nos clients, en particulier dans le domaine du conseil, et ont amené la Compagnie à devoir recourir à des mesures complémentaires et préalables au recours à l'activité partielle, tels que la fixation de jours de repos, ou la formation.

En raison de l'anticipation des premiers effets économiques et sociaux et de la décision de prolongation du confinement national annoncée dans un premier temps jusqu'au 15 avril 2020, et prolongée depuis jusqu'au 11 mai 2020, les parties au présent accord ont convenu de la nécessité d'améliorer les mesures légales et conventionnelles au sein d'IBM France dans un contexte où s'ajoute à la crise sanitaire une crise économique majeure pour le groupe, touché de plein fouet par l'impact du COVID 19.

II. Actions et dispositions mises en place

La Compagnie IBM France a pris, avant même qu'il en soit fait obligation par voie réglementaire, plusieurs décisions décisives et contraignantes pour protéger de manière appropriée ses salariés, y compris en allant au-delà des consignes gouvernementales :

- Dès le 28 février, la Direction Générale écrivait à l'ensemble des collaborateurs pour les informer des premières mesures contraignantes et impératives en matière de :

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CRISE SANITAIRE RELATIVE AU COVID-19

- Recommandations d'hygiène, qualifiés ultérieurement de « gestes barrière ».
- Soutien psychologique par ouverture d'un numéro vert national à disposition pour répondre aux questions des collaborateurs sur le Coronavirus COVID-19, 24/7 : 0 800 130 000.
- Recommandations pour les voyageurs revenant de l'étranger et de certains pays ou villes identifiés comme foyers épidémiques, et invitation à limiter les voyages, ou interdiction pour les zones à risque (épidémique ou offre de soins limitée).
- Le 5 mars, de nouvelles directives étaient données pour limiter les voyages et événements :
 - Suspension de tous voyages vers /depuis ou changer d'avion / s'arrêter en Chine continentale, à Hong Kong, à Taiwan, au Japon, en Italie et en Corée du Sud.
 - Report des voyages internationaux non essentiels au business vers les autres pays, seuls les voyages critiques restant autorisés sur approbation du BU leader du pays d'origine et du Country General Manager du pays d'accueil.
 - Déplacements en France suspendus à l'exception des besoins justifiés par une activité liée à nos clients.
 - Limitation (< 100 participants) ou interdiction (> 100) de la participation ou l'organisation d'événements.
- Le 12 mars, recommandation à l'ensemble des salariés dont l'activité pouvait être assurée sans nécessité de présence sur site de travailler à distance, renforcée le 13 mars par l'instauration du télétravail comme norme impérative pour l'ensemble des salariés d'IBM France, seules certaines entités opérationnelles pouvant se déplacer pour des impératifs de continuité des opérations critiques pour nos clients.
- Le 15 mars, suite à l'annonce par le Premier Ministre d'une série de mesures de précaution :
 - Renforcement des mesures internes portant notamment sur la conciliation du travail à distance avec la garde des enfants de moins de 16 ans, et définition des mesures transitoires,
 - Interruption de la restauration d'entreprise assurée par les prestataires,
 - Recommandation de ne plus utiliser les transports en commun pour les salariés dont l'activité ne peut être réalisée en télétravail (data centers, intervention sur site clients, etc.), et d'utiliser des moyens alternatifs (Véhicules de fonction, professionnel ou personnel, taxis, Uber), aux frais de la Compagnie.
- Le 16 mars, suite à l'annonce gouvernementale de la mise en place des mesures de confinement à compter du 17 mars à midi :
 - Mise en place progressive sur l'ensemble des sites de moyens de protection individuels adaptés, notamment masques chirurgicaux et gels hydroalcooliques, via les Site Location Managers (SLM),
 - Restrictions / interdictions ciblées des accès aux sites identifiés comme ne nécessitant pas d'interventions impératives de salariés.
 - Organisation des opérations pour limiter les déplacements sur sites : PSM, courrier, service médical, etc.
- Mise en place de visioconférences avec l'ensemble des managers et la Direction Générale, chaque mardi et jeudi, et avec les collaborateurs, en fonction des grandes étapes ou décisions prises par la Direction.

Toutefois, le prolongement du confinement conduit la Compagnie IBM France SAS à mettre en œuvre d'autres dispositions d'urgence.

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CRISE SANITAIRE RELATIVE AU COVID-19

III. Dispositifs relatifs aux congés

1) Dispositions législatives et conventionnelles

Conformément à l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et à l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, les partenaires sociaux de l'entreprise ont décidé de mettre en place, en urgence et pour une durée limitée, un régime dérogatoire aux règles générales applicable en matière de congés payés :

- Dans la limite de six jours ouvrables de congé payés, et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, décider de la prise de jours de congés payés acquis par le salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.
- Les congés payés supplémentaires, accordés au titre de l'ancienneté sont également concernés.
- Imposer le fractionnement des congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.
- Fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité dans une même entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent accord ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Il est rappelé que ces dérogations sont applicables quelles que soient les dispositions conventionnelles applicables, et notamment l'accord d'entreprise sur le temps de travail, signé le 16 octobre 2000, et qui prévoit en son article 9.5 « prise de congés payés » que les congés payés sont acquis selon les dispositions légales en vigueur.

En parallèle, l'Accord national du 3 avril 2020 portant sur les modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de covid-19 entre l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part, Les organisations syndicales, qui précise notamment que :

- Dans la période difficile que les salariés et les entreprises vivent actuellement, de nombreuses difficultés organisationnelles se posent. Aussi, les entreprises doivent, grâce au dialogue social, voire à la négociation, mettre en œuvre des solutions adaptées. La gestion des congés payés, comme le recours à l'activité partielle, font partie des réponses pour faire face aux réductions d'activités qui accompagnent la propagation de l'épidémie. La négociation d'entreprise, mieux qu'aucune autre, doit être loyale et permettre d'apporter les réponses les plus appropriées. Aussi, les parties signataires souhaitent que la négociation d'entreprise soit privilégiée afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail.
- Compte tenu de leurs possibilités économiques et financières, les entreprises sont invitées à rechercher avec les partenaires sociaux, au-delà de la préservation de l'emploi, une évolution des conditions d'indemnisation de l'activité partielle pour en atténuer ses impacts négatifs.
- L'employeur peut unilatéralement imposer la prise ou décider de modifier unilatéralement les dates de congés payés fixées avant que l'état d'urgence sanitaire n'ait été déclaré et pendant toute cette période de crise sanitaire dans la limite de 6 jours ouvrables de congés payés acquis par un salarié
- Les jours de congés payés peuvent être fixés ou modifiés unilatéralement par l'employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins deux jours ouvrés pendant la période de confinement et d'au moins cinq jours ouvrés en dehors de la période de confinement.
- L'employeur n'est pas tenu de recueillir l'accord du salarié, si la fixation des jours de congés dans la limite de 6 jours ouvrables conduit à un fractionnement de leur congé principal.

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CRISE SANITAIRE RELATIVE AU COVID-19

2) Description du dispositif

Il importe de préciser que ce dispositif ne modifie les droits des salariés relatifs à leurs congés payés, mais à seulement pour objet de modifier les conditions de la prise d'une partie de ces congés.

Par ailleurs, conformément à l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, qui précise notamment à l'article 3 que l'employeur peut :

« 1° Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;

2° Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait »,

et à l'article 5 que « Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 de la présente ordonnance ne peut être supérieur à dix. », la Direction a pris la décision d'imposer la prise de la totalité de ces jours de repos dits « Jour de Réduction du Temps de Travail (RTT) », et qui sont au nombre de dix pour les cadres en forfait jour, avant le 30 juin 2020.

Les modalités générales en ont été précisées dans la communication envoyées le 8 avril 2020 par le Président d'IBM France à l'ensemble des salariés, en posant le principe général que tout salarié devrait prendre 5 jours de repos avant la fin du mois d'avril, en priorité pour les cadres avec 5 jours de RTT, et de jours de congés payés pour les non-cadres, et 5 jours supplémentaires de RTT pour les cadres avant fin juin, ou de congés payés si les jours de RTT ont été épuisés.

Le calendrier annuel des congés est précisé dans l'intranet dans la rubrique You and IBM > TEMPS LIBRE > Congés payés > Calendrier, et consultable au lien :

<https://w3.ibm.com/hr/web/fr/timeoff/calendrier>

L'articulation entre JRTT, jours de congés et éventuelle activation du dispositif d'Activité Partielle est précisée aux chapitres suivants.

3) Salariés concernés

L'ensemble des salariés de la Compagnie IBM France SAS sont concernés par le dispositif mis en place, quelles que soient les modalités de calcul du temps de travail, y compris les apprentis. Les stagiaires ne sont pas concernés.

4) Définition des dates de congés payés

Conformément aux dispositions de l'article 11.1, alinéa 3 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, la Compagnie IBM France décide, en accord avec les partenaires sociaux, de mettre en place un dispositif de prise de congés payés obligatoires de cinq jours ouvrés, dans la période du 24 mars au 31 décembre 2020.

Ce dispositif ne remet pas en question la période de fermeture annuelle prévue les deux premières semaines du mois, du 3 août au 16 août 2020, et n'a pas d'impact sur les congés, de quelque nature que ce soit, déjà posés par le salarié durant la période du 24 mars au 30 juin 2020. Ceux-ci seront pris normalement.

Ces congés seront fixés par le manager de chaque collaborateur, en fonction des besoins de service, liés à l'activité de chaque salarié, et notamment les activités de support à des prestations vitales pour nos clients, et des besoins dans chacune des grandes entités de la Compagnie (GTS, GBS, Fonctions support, etc.).

5) Modalités exceptionnelles de prise de jours de congés payés

La période de prise exceptionnelle de cinq jours de congés payés à l'initiative de la Compagnie débute le 24 mars 2020 et prendra fin le 31 décembre 2020, avec une attention particulière après l'annonce par les autorités gouvernementales et sanitaires de la date prévue de fin des mesures de confinement obligatoire.

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CRISE SANITAIRE RELATIVE AU COVID-19

Ce maximum de cinq jours de congés payés sera imposé, en ligne avec la communication de la Direction Générale envoyée le 8 avril 2020, en cas de nécessité et notamment si la période de confinement est prolongée, ou en complément de jours de RTT déjà pris avant la décision de forcer leur prise durant la période de confinement, en fonction des nécessités de chaque entité. Les cadres de Direction seront invités à des efforts équivalents en termes de prise de congés.

6) Modalités de prise et nombre de jours de congés payés

Chaque salarié sera tenu de poser, sur décision de son manager, cinq jours ouvrés de congés payés (ou l'équivalent pour les personnes à temps partiel ou mi-temps médical qui prendront le nombre de jours de congés proportionnel à leur temps de travail, l'objectif étant d'aboutir pour tous à une semaine d'absence).

Ces jours pourront être fractionnés, selon un calendrier établi par le manager et le collaborateur en fonction des besoins du service et du secteur d'activité. Durant la période de confinement, ils pourront être divisés en demi-journée, notamment et préférentiellement pour les salariés ayant des enfants de moins de seize ans, ou pour des raisons familiales d'organisation.

La fixation unilatérale de ces jours de congés payés interviendra sous réserve d'en avoir préalablement informé le salarié par écrit et ce au moins trois jours francs avant ces dates de congés payés. Le manager veillera à ce que le salarié ne soit pas sollicité, sauf urgence avérée, durant ces jours obligatoires de repos, et pourra prendre la décision d'adapter la prise de ces jours de repos en fonction de la charge de travail et de l'activité Business.

Pour les collaborateurs qui seraient en arrêt maladie pendant tout ou partie de la période de congés et RTT imposés, le manager usera de son bon sens pour organiser une contribution équitable. Ces congés payés, ainsi que les JRTT, seront saisis par le collaborateur dans GTT, et validés par le manager.

Le manager veillera par ailleurs que le collaborateur, s'il le souhaite, puisse disposer pour le dernier trimestre de l'année de l'équivalent d'une semaine de jours de repos.

7) Articulation avec les jours de réduction du travail et HV13

La Direction ayant pris la décision d'appliquer la possibilité d'imposer la prise de la totalité des 10 jours de réduction du temps de travail (JRTT) dits « jours cadres » avant la fin du mois de mai ou de juin, selon les dispositions prises par chacune des BU, en conformité avec l'ordonnance du 25 mars, ces jours pourront être fractionnés selon les mêmes modalités (jours isolés ou demi-journées).

Les jours de congés payés viendront compléter les jours de RTT des cadres en forfait jours, jusqu'à concurrence des 10 jours prévus avant le 30 juin, ainsi que les jours de récupération des salariés en régime dit HV13, les jours de repos compensateur n'étant pas visé par ce dispositif.

8) Articulation avec les congés payés déjà posés

Le salarié ayant posé, préalablement à l'entrée en vigueur des mesures de confinement obligatoire, des jours de congés payés sur la période du 24 mars à la fin de la période de confinement, prendra ces jours comme prévu, jours qui seront décomptés dans l'effort de prise de congés demandé. Le salarié sera réputé avoir contribué à l'effort demandé au sens du présent accord et pour le nombre de jours de congés réellement pris.

Si ces jours ne couvrent pas la totalité de la période de confinement, le salarié complètera le nombre de jours jusqu'à concurrence de cinq.

Les jours de RTT qui auraient été pris depuis le 1^{er} janvier 2020 à la demande expresse et documentée du management seront réputés avoir contribué à l'effort demandé.

Dans l'hypothèse où une possible reprise d'activité nécessiterait que les congés payés posés ne soient plus indispensables au besoin du business, le manager pourrait alors renoncer à l'obligation de prise de congés. Pour autant, il veillerait à ce que cela ne mette pas en difficulté les salariés qui se seraient engagés fermement pour ces congés et auraient éventuellement engagé des dépenses.

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CRISE SANITAIRE RELATIVE AU COVID-19

9) Jours exceptionnels pour événements familiaux

Les jours exceptionnels pour événements familiaux qui n'auraient pu être pris durant la période de confinement seront reportés à l'issue de celle-ci et pour la durée prévue par les textes réglementaires, à compter du dernier jour de la période de confinement.

10) Dispositions spécifiques aux salariés en activité sur site IBM ou client pour continuité opérationnelle

En raison des contraintes imposées à certaines catégories de salariés dont l'activité de maintenance sur sites clients, ou de gestion des data centers au support des activités d'IBM ou de nos clients, appartenant notamment à des secteurs vitaux de l'économie, l'imposition des jours de congés sera adaptée pour tenir compte des contraintes de présence imposées durant la période de confinement.

IV. Efforts portés sur la formation

L'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle précise notamment les dispositions suivantes :

I. - Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, sont autorisés à financer les dépenses afférentes à la validation des acquis de l'expérience incluant les frais de positionnement du bénéficiaire, l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité et la préparation au jury de validation des acquis de l'expérience, ainsi que les frais afférents à ces jurys.

II. - La prise en charge des dépenses mentionnées au I est effectuée sur la base d'un montant forfaitaire, déterminé par chaque opérateur de compétences et chaque commission paritaire interprofessionnelle régionale, dans la limite de trois mille euros par dossier de validation des acquis de l'expérience.

III. - Les dispositions du présent article sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

La Compagnie appliquera en conséquence les présentes dispositions pour toute demande faisant appel à ce dispositif, et s'engage par ailleurs à favoriser, en particulier pendant la période de télétravail pour confinement, toute formation en e-learning permettant ainsi de limiter le recours au dispositif d'Activité Partielle.

IV. Respect des règles et usages en matière de QVT

Durant toute la période de confinement, un accent particulier sera mis sur les règles dictées par l'accord d'entreprise sur la QVT, en tenant notamment compte du nouvel environnement créé par le télétravail, et afin d'adapter le rythme de travail aux contraintes nées de ce mode de travail, tel que les contraintes familiales (activité des enfants et conjoints, respect des temps communs, maintien de temps de repos, etc.) ou de limitation des déplacements privés.

Une sensibilisation spécifique sera effectuée auprès des managers, portant sur le maintien du lien collaboratif de l'équipe, axé sur trois principes :

- 1- Enoncer clairement les objectifs et les rôles (Clarifier les objectifs et les rôles aussi souvent que nécessaire, Veillez à la charge de travail et sa répartition)
- 2- Favoriser les interactions (Pour tous les membres de l'équipe, Planifier des meetings réguliers, Créer des espaces d'expression, Maintenir une communication bienveillante)
- 3- Intégrer les nouveaux environnements de travail (Visite et interactions virtuelles, Prise en compte de la diversité des espaces de travail, Attention aux présupposés et stéréotypes).

Les managers seront par ailleurs sensibilisés, notamment pour l'organisation des réunions, au respect de plages horaires compatibles avec la vie familiale, en amplitude, de 9 heures à 18 heures, en ménageant dans la mesure du possible une pause déjeuner entre 12 heures 30 et 13 heures 30, et en instaurant des durées de réunions écourtées (Par exemple 50 minutes au lieu d'une heure), ainsi que

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CRISE SANITAIRE RELATIVE AU COVID-19

des pauses pour les réunions supérieures à une heure, pour permettre de ménager des pauses courtes tout au long de la journée.

De même, il sera tenu compte d'une certaine flexibilité laissée à l'appréciation de chaque salarié pour lui permettre d'intégrer des contraintes personnelles et familiales et user de son autonomie pour organiser son télétravail, du lundi au samedi, dans le respect des amplitudes légales quotidiennes et hebdomadaire, le dimanche demeurant légalement un jour impérativement non travaillé.

V. Dispositions relatives à la rémunération

Dans l'éventualité de l'utilisation du dispositif d'activité partielle, et au-delà des dispositions réglementaires et conventionnelles, telles que le maintien à 100% du salaire des cadres en forfait jours, en application de la convention collective de la métallurgie, le salaire (RTR) sera maintenu à 100% pour l'ensemble des salariés, sur 12 ou 13 mois de salaire, incluse la prime d'ancienneté, en complément des indemnités prévues par le Code du Travail, inclus les salariés sur plan de commission. Les éventuelles améliorations législatives qui interviendraient ultérieurement à la signature du présent accord s'appliqueraient de droit.

L'indemnisation de l'activité partielle prévue légalement étant de 70% de la rémunération brute limitée à 4,5 fois le SMIC, cela conduit à organiser la prise en charge par la Compagnie d'une partie de la rémunération des salariés afin d'en neutraliser les impacts.

La mise en activité partielle a pour effet la suspension de l'exécution du contrat de travail et est exonérée de cotisations sociales, mais ne suspend pas les avantages sociaux, tels que les droits à acquisition de congés payés, les cotisations à retraite complémentaire, la contribution patronale aux Activités Sociales et Culturelles des CSE, ou la cotisation Compagnie à la Mutuelle obligatoire du personnel.

Il ressort explicitement de l'article 67 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 (relatif au régime AGIRC-ARRCO) que les salariés qui bénéficient d'indemnités d'activité partielle versées par leur employeur en vertu de l'article L. 5122-1 du Code du travail peuvent obtenir des points de retraite complémentaire.

L'administration a par ailleurs précisé que la couverture Santé et Prévoyance doit être maintenue pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui perçoivent un salaire ou des indemnités (voir notamment, DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009, fiche n°7). Une circulaire n° 2011-0026 du 24 mars 2011 vise à cet égard le cas du chômage partiel (devenu activité partielle).

VI. Préservation de la santé et de la sécurité des salariés

La Compagnie a veillé dès le début de la crise sanitaire, et avant même le début de la mise en place des dispositifs gouvernementaux, à donner la priorité à la santé et à la sécurité de tous les salariés, en télétravail ou présents sur sites ou en clientèle.

Dans la même logique, et en sus de l'ensemble de mesures de santé et de sécurité renforcées, définies conformément aux recommandations des pouvoirs publics avec les Services de Santé au Travail, et qui évoluent chaque jour pour s'adapter à la situation sanitaire, la Compagnie établira avant la fin de la période de confinement un ensemble de mesures graduelles pour accompagner la reprise d'activité sur sites.

Par ailleurs, le télétravail a bouleversé les habitudes de travail, au regard de l'ergonomie des espaces de travail privés, de la mobilité réduite, de la charge de travail. Afin de limiter les conséquences négatives de ces nouveaux environnements de travail (manque d'activité, fatigue, TMS, etc.), la Compagnie proposera à l'ensemble des collaborateurs des consignes, aide et guides pour améliorer leur confort en télétravail.

La Compagnie apportera tout son support pour la bonne application de l'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 qui adapte temporairement les missions des services de santé au travail pour les associer à la politique de lutte contre la propagation du virus.

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CRISE SANITAIRE RELATIVE AU COVID-19

Les dispositions de l'ordonnance sont applicables jusqu'à une date fixée par le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 et qui adapte temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire :

- Par dérogation, le médecin du travail peut reporter, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, et à l'exception de certaines catégories de salariés, la date des visites et examens médicaux suivants : la visite d'information et de prévention initiale et le renouvellement de cette visite ; le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire.
- Le médecin du travail organise l'examen médical de reprise du travail avant la reprise effective du travail lorsqu'il concerne les travailleurs handicapés, les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ; les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes et les travailleurs de nuit.
- Pour les autres, l'examen peut être reporté dans la limite d'un mois suivant la reprise du travail pour les travailleurs faisant l'objet du suivi individuel renforcé, et dans la limite de trois mois suivant la reprise du travail, pour les autres.

Les services internes de santé au travail seront par ailleurs pleinement associés à la mise en place des mesures de protection à définir préalablement à la reprise progressive d'activités sur site IBM ou client qui sera entamée à l'issue de la période de confinement.

VII. Adaptation du calendrier des instances représentatives

Depuis le début de la crise sanitaire, la Direction n'a eu de cesse que d'informer les instances représentatives du personnel, et les impliquer dans la dynamique de recherches de solutions adaptées à chaque phase de la crise.

A titre d'exemple, des réunions de la CSSCT-C et des CSSCT ont été organisées tous les deux ou trois jours, démontrant la double volonté de la Compagnie de maintenir un haut niveau de dialogue social en central et localement, et ce afin de pouvoir répondre aux besoins et spécificités des établissements et filiales.

La Direction réaffirme sa volonté de prolonger ces actions en continuant à impliquer les IRP, notamment au moyen de réunions extraordinaires et fréquentes, dans les circonstances considérées comme exceptionnelles, et ouvrent ainsi le dépassement de facto des crédits de temps de délégation, en particulier pour les CSSCT.

Enfin, afin d'alléger la charge des partenaires sociaux, le calendrier du CSP sera vu pour limiter le nombre de sujets de négociation, et adapter le calendrier des instances. Afin de lisser la charge liée à la renégociation d'accords conclus dans la même période arrivant à expiration en 2021, et dont la renégociation devrait être lancée en 2020, il sera proposé d'étaler ces renégociations par conclusion d'avenants de prolongation.

VIII. Commission de suivi et de concertation

La commission se réunira une fois par semaine jusqu'à la fin de la période de confinement pour faire le point sur l'évolution des mesures prises en matière de congés et de mesures gouvernementales liées à la pandémie, puis une fois par quinzaine jusqu'au 30 juin 2020, et tous les deux mois jusqu'au 31 décembre 2020.

La commission sera informée de la mise en œuvre des différentes dispositions du présent accord, ainsi que des mesures qui pourraient être prises en applications de nouvelles dispositions ou précisions réglementaires.

Ces informations porteront notamment sur le suivi des personnes travaillant sur site, IBM ou client, où amenées à se déplacer chez le client, sur l'organisation du travail dictée par les dispositions exceptionnelles, sur la prise de congés payés par entité.

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CRISE SANITAIRE RELATIVE AU COVID-19

La commission examinera les problématiques individuelles ou collectives qui lui seront remontées par ses membres. Des adaptations des modalités pourront alors être mises en place. Elle sera par ailleurs associée aux modalités de reprise d'activité sur site et en clientèle.

La Commission de suivi et de Concertation, présidé par le Directeur des Relations Sociales, sera composée :

- De deux représentants de la Direction, éventuellement complété par les spécialistes sur les sujets abordés en réunion.
- De trois représentants par Organisation syndicale signataire.

IX. Durée de l'accord et entrée en vigueur

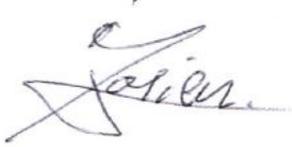
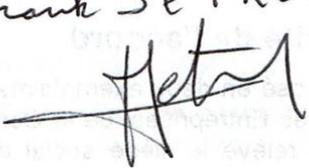
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020, conformément aux dispositions de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, et entre en vigueur le 1^{er} avril 2020.

Toutefois, en raison des conséquences durables qu'aura cette crise sur l'économie et l'activité des entreprises, il pourra être amendé par voie d'avenant durant toute la durée de l'accord afin de compléter ou modifier les mesures et dispositions nécessaires, notamment en fonction des possibles dispositions réglementaires à venir, et des problématiques de reprise de l'activité sur site éventuellement constatées.

X. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version en format électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dont relève le siège social de la Compagnie IBM France et au Conseil de prud'hommes de Nanterre.

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT
DE LA CRISE SANITAIRE RELATIVE AU COVID-19**

<p>Pour la CFDT Le Délégué Syndical Central M. Mathieu JOSIEN</p>	<p align="center">Mathieu JOSIEN, le 21 avril 2020 </p>
<p>Pour la CFE-CGC Le Délégué Syndical Central M. Frank SETRUK</p>	<p align="center">Frank SETRUK </p>
<p>Pour la CFTC La Déléguée Syndicale Centrale Mme Nathalie RICHARD</p>	<p align="center">Nathalie RICHARD  Le 20/04/2020</p>
<p>Pour la CGT Le Délégué Syndical Central M. Marc GRIMAULT</p>	
<p>Pour l'UNSA Le Délégué Syndical Central M. Pierry POQUET</p>	<p>L'UNSA : -Sera vigilante que la communication Direction aux salariés respecte les termes de cet accord et notamment sur les 5 jours de congés payés maximum. -Attend que la direction mette les outils moyens et guide pour les préventions TMS afin d'améliorer le confort des salariés en télétravail -Attend que la direction mette en œuvre la prime aux salariés qui sont en clientèle et sur site pendant le confinement. - Attend que la direction vienne rapidement autour de la table pour négocier un accord sur le Télétravail.</p> <p align="right">Pierry Poquet </p>
<p>Pour la Direction d'IBM France Le Directeur des Relations Sociales M. Olivier LAURENS</p>	<p align="center"></p>

Fait, en 3 exemplaires, à Bois-Colombes, le : **21 avril 2020**