

PROJET DE REORGANISATION DES ACTIVITES D'IBM FRANCE SAS : LIVRE I

Note d'Information en vue de la consultation du Comité Social et Economique Central et des CSE d'IBM France SAS Projet de plan de sauvegarde de l'emploi

Document remis en application des dispositions des articles L.1233-28 et suivants et L.1233-61 et suivants du Code du travail

L'attention des représentants du personnel est attirée sur le caractère confidentiel des informations à caractère économique et stratégiques figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE I du présent document. Ces informations ne peuvent être communiquées à des tiers, comme il est prévu dans l'article L2315-3 du Code du Travail.

Pour une plus grande commodité de lecture, le futur et le présent de l'indicatif sont régulièrement utilisés dans ce document, il n'en demeure pas moins que ce document constitue un projet.

L'intégralité des informations financières, organisationnelles et techniques nécessaires à la compréhension du présent plan de sauvegarde de l'emploi (ci-après le « Plan ») a été communiquée dans le cadre de la note économique (« Projet de réorganisation des activités d'IBM France SAS ») présentée au Comité Social et Economique Central et aux CSE d'IBM France en application des articles L.2312-8, L.2312-39 et L2312-40 du Code du travail.

Ce document est destiné à accompagner le projet de réorganisation présenté dans le cadre des dispositions du Code du travail dites « Livre II », lequel a été remis aux instances de représentation du personnel le 8 décembre 2020.

Il pourra être complété et amélioré dans le cadre d'un accord négocié avec les organisations syndicales représentatives. Si un accord majoritaire ne pouvait être trouvé, ce document constituerait le document unilatéral de l'employeur éventuellement modifié pour tenir compte des discussions menées avec les représentants du personnel.

SOMMAIRE

VOLET I	PRÉSENTATION DU PROJET DE RÉORGANISATION ET SES CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI	5
TITRE I	SYNTHÈSE DU CONTEXTE ET DU CONTENU DU PROJET	5
CHAPITRE I	Rappel des motivations économiques du projet de réorganisation et de plan de sauvegarde de l'emploi	5
CHAPITRE II	Conséquences sociales du projet	6
CHAPITRE III	Calendrier prévisionnel de la procédure de consultation et de mise en œuvre des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi	7
CHAPITRE IV	Catégories professionnelles concernées par les suppressions de postes envisagées	11
CHAPITRE V	Critères d'ordre de licenciement	21
CHAPITRE VI	Conditions d'application et Durée du Plan	23
TITRE II	ORGANES ET DISPOSITIFS D'INFORMATION, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI DES SALARIÉS	23
CHAPITRE I	L'Espace Mobilité Compétences (« EMC »)	23
CHAPITRE II	Suivi des modalités d'application du PSE	25
CHAPITRE III	Mise en place d'une cellule d'accompagnement psychologique	26
TITRE III	COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE DE L'EMPLOI	27
VOLET II	LA MOBILITÉ INTERNE ET LE RECLASSEMENT INTERNE AU CŒUR DU DISPOSITIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	27
TITRE I	LA MOBILITÉ INTERNE VOLONTAIRE	27
CHAPITRE I	Information collective et individuelle sur les postes de reclassement interne	27
CHAPITRE II	Réservation des postes de reclassement et des mesures de mobilité interne volontaire	28
TITRE II	LE RECLASSEMENT INTERNE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	31
CHAPITRE I	Modalités du reclassement interne	31
CHAPITRE II	Mesures d'accompagnement au reclassement interne	33
CHAPITRE III	Mesures prises pour favoriser le temps partiel, les créations de nouvelles activités et réduire la sous-traitance	34
VOLET III	MESURES DE DÉPART VOLONTAIRE DESTINÉES À LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS	35
TITRE I	ELIGIBILITÉ AUX MESURES DE DÉPART VOLONTAIRE	36
CHAPITRE I	Conditions d'éligibilité	36
CHAPITRE II	Règles applicables en cas d'excédent de candidatures	38
CHAPITRE III	Condition et mise en œuvre du volontariat de substitution	38
TITRE II	LES MESURES DE FIN DE CARRIÈRE (MFDC)	39
<i>PARTIE I</i>	<i>Mise en œuvre des MFDC</i>	<i>39</i>
CHAPITRE I	Période de candidature	39
CHAPITRE II	Procédure d'adhésion	39
CHAPITRE III	Validation des adhésions par la Direction	40
CHAPITRE IV	Départs effectifs, rupture du contrat et mesures d'accompagnement	41
<i>PARTIE II</i>	<i>Les mesures d'accompagnement des mesures de fin de carrière (MFDC)</i>	<i>41</i>
CHAPITRE I	La bonification de l'indemnité de départ à la retraite	41
CHAPITRE II	La dispense d'activité	42
CHAPITRE III	La contribution au financement du rachat de trimestres	46
TITRE III	LES MESURES DE DÉPART VOLONTAIRE POUR UN PROJET DE RECLASSEMENT EXTERNE (MDV)	47
<i>PARTIE I</i>	<i>Mise en œuvre des Mesures de Départ Volontaire (MDV)</i>	<i>47</i>
CHAPITRE I	Constitution et dépôt des dossiers de candidature à une mesure de départ volontaire	47
CHAPITRE II	Examen et validation des candidatures	48
CHAPITRE III	recherches de reclassement interne	49
CHAPITRE IV	Rupture du contrat	49
<i>PARTIE II</i>	<i>Les mesures d'accompagnement des salariés en départ volontaire vers un projet professionnel externe (MDV)</i>	<i>50</i>
CHAPITRE I	L'accompagnement de l'EMC	50
CHAPITRE II	Le congé de reclassement	50

CHAPITRE III	Congé sans solde de transition	54
CHAPITRE IV	Mesures spécifiques applicables aux salariés en départ volontaire en MDV n'ayant pas demandé à bénéficier d'un congé de reclassement compte tenu de leur reclassement immédiat	55
CHAPITRE V	Actions de formation d'adaptation ou de reconversion	56
CHAPITRE VI	Aides à la reprise ou à la création d'entreprise	57
CHAPITRE VII	Accompagnement de la mobilité géographique	58
CHAPITRE VIII	Mesures indemnitaires spécifiques aux salariés en MDV.....	59
VOLET IV	MISE EN ŒUVRE DE DEPARTS CONTRAINTS EN L'ABSENCE D'UN NOMBRE SUFFISANT DE VOLONTAIRES.....	61
TITRE I	PHASE PRÉALABLE À LA NOTIFICATION DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE.....	61
CHAPITRE I	Information des salariés et contact avec l'EMC	61
CHAPITRE II	mise en œuvre des recherches de reclassement interne	62
CHAPITRE III	Possibilité de demander le bénéfice d'une mesure de départ volontaire (MFDC, MDV).....	62
TITRE II	MISE EN ŒUVRE DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE EN L'ABSENCE DE POSSIBILITE DE RECLASSEMENT INTERNE	62
<i>PARTIE I</i>	<i>Notification des licenciements et calendrier des départs.....</i>	<i>62</i>
<i>PARTIE II</i>	<i>Mesures d'accompagnement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité ...</i>	<i>63</i>
CHAPITRE I	L'accompagnement spécifique des consultants spécialisés de l'EMC	63
CHAPITRE II	Le congé de reclassement	63
CHAPITRE III	Actions de formation d'adaptation ou de reconversion	68
CHAPITRE IV	Aides à la reprise ou à la création d'entreprise	69
CHAPITRE V	Accompagnement de la mobilité géographique	71
CHAPITRE VI	Autres mesures d'aide à la reprise d'un emploi salarié	71
CHAPITRE VII	Indemnité de rupture du contrat de travail	71
VOLET V	MESURES APPLICABLES APRES LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL.....	72
CHAPITRE I	Priorité de réembauchage	72
CHAPITRE II	Prévoyance et régime de remboursement des frais de santé (mutuelle)	72
CHAPITRE III	Revitalisation des bassins d'emploi.....	72
ANNEXE 1.	GLOSSAIRE	73
ANNEXE 2.	PRÉSENTATION DU CABINET SPÉCIALISÉ DANS LE RECLASSEMENT ENVISAGÉ POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU PRÉSENT PLAN : RIGHT MANAGEMENT.....	75
ANNEXE 3.	LES CONSEQUENCES DU PROJET IBM FRANCE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIENE ET DE SECURITE DES SALARIES'	81
ANNEXE 4.	MODALITÉS PRATIQUES DE DÉPART DES COLLABORATEURS DANS LE CADRE DES DÉPARTS VOLONTAIRE (MFDC, MDV)	110
ANNEXE 5.	MODALITÉS PRATIQUES RELATIVES À LA DISPENSE D'ACTIVITÉ DANS LE CADRE DES MFDC.....	112
ANNEXE 6.	Liste des postes disponibles au sein du groupe IBM en France à la date du présent document	116
ANNEXE 7.	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS GÉOGRAPHIQUES EN FRANCE	120

INTRODUCTION

Comme cela est décrit dans le document « Livre II » remis aux représentants du personnel, la Compagnie IBM France SAS (ci-après désignée indistinctement « IBM France SAS » ou « IBM France ») s'engage dans un projet de réorganisation de ses activités entraînant un nombre important de suppressions de postes.

Soucieuse des conséquences sociales qu'impliquerait nécessairement un tel projet, IBM France SAS s'engage à accompagner dans les conditions prévues ci-après l'ensemble des salariés susceptibles d'être concernés par la rupture de leur contrat de travail pour motif économique dans le cadre de ce projet afin de favoriser leur reclassement professionnel.

Le présent projet de plan de sauvegarde de l'emploi (ci-après le « Plan »), s'articule autour des engagements fondamentaux suivants, avec une priorité accordée à l'emploi :

- Donner, en tout état de cause, la priorité à l'emploi des salariés concernés, soit au sein du groupe IBM en France, soit à travers une solution externe ;
- Fournir les moyens nécessaires pour que chaque salarié puisse examiner les opportunités de reclassement interne en toute connaissance de cause ;
- Offrir aux salariés concernés un accompagnement complet dans la durée, adapté aux besoins et projets de chacun ;
- Porter une attention particulière aux salariés dont la situation personnelle le justifierait et notamment aux salariés seniors.

Par un engagement fort et les recherches de permutations au sein du groupe, IBM France entend s'attacher à ce que les salariés dont le licenciement pour motif économique serait malheureusement envisagé puissent, autant que possible être reclassés au sein du groupe IBM en France.

C'est dans cette perspective qu'IBM France entend mettre en place, dans le cadre du présent projet, des mesures d'accompagnement de la mobilité interne professionnelle (mesures de formation en particulier) et de la mobilité géographique spécifiques (mesures présentées au VOLET II).

IBM France entend également limiter autant que possible les licenciements en ouvrant des mesures de départ volontaire tant pour la mise en œuvre d'un projet professionnel que pour un départ en retraite anticipé (dispositifs présentés au VOLET III).

A l'issue du volontariat et pour tous les salariés identifiés par les critères d'ordre des licenciements pour lesquels les recherches de reclassement interne n'aurait pas abouti et dont le licenciement n'aurait pu être évité, du temps et des moyens seraient mis à leur disposition pour leur permettre de retrouver un emploi, notamment dans le cadre d'un congé de reclassement efficace (dispositifs présentés au VOLET IV).

IBM France a par ailleurs prévu un dispositif complet d'accompagnement des salariés et de prévention des risques psycho-sociaux (VOLET I TITRE II CHAPITRE III et ANNEXE 3).

L'accompagnement des salariés concernés sera ainsi personnalisé, pour prendre en compte la situation spécifique de chacun, et permettre une information claire, le respect de la confidentialité tout en assurant écoute et disponibilité.

Une attention toute particulière sera enfin portée aux salariés dont le retour à l'emploi pourrait s'avérer difficile, afin de leur apporter une écoute, une assistance et un accompagnement accrus. Les intervenants de l'EMC ainsi que la Direction des Ressources Humaines observeront une vigilance particulière en vue de définir avec les salariés concernés les modalités d'accompagnement les mieux adaptées.

VOLET I PRESENTATION DU PROJET DE REORGANISATION ET SES CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI

Le présent Plan est présenté dans le cadre du projet de réorganisation des activités d'IBM France SAS.

TITRE I SYNTHESE DU CONTEXTE ET DU CONTENU DU PROJET

CHAPITRE I RAPPEL DES MOTIVATIONS ECONOMIQUES DU PROJET DE REORGANISATION ET DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

La Compagnie IBM Corporation (ci-après la « Compagnie ») s'est transformée ces dernières années, se concentrant sur le renforcement des compétences, des outils et des technologies dont les entreprises ont besoin au 21^e siècle. Les investissements d'IBM visent à positionner la Compagnie IBM Corporation comme leader dans les segments émergents à forte valeur du marché informatique et des services, y compris l'analyse, l'intelligence artificielle, le cloud, la sécurité, la blockchain et l'informatique quantique.

Ses résultats mondiaux sont en décroissance : pour l'année 2019, la Compagnie affiche une baisse de son chiffre d'affaires année sur année de -3,1% et le premier semestre de 2020 accentue cette tendance avec un recul de -4,4%. Les activités de GBS ont arrêté de croître en 2019 et sont en forte baisse au premier semestre de 2020 (-3,9%). Les activités de GTS sont structurellement en décroissance (-6,1% en 2019 et -6,8% sur le premier semestre 2020). L'activité d'IBM Systems est en décroissance sur 2019 (-5,4%) et bénéficie sur le premier semestre 2020 du cycle technologique Z. Seules les activités Cloud & Cognitive Software affichent une croissance, portée pour l'essentiel par l'acquisition de Red Hat depuis le deuxième semestre 2019.

En Europe et en France, si la Compagnie a de même enregistré une croissance globale de son chiffre d'affaires et de sa contribution aux bénéfices, les services restaient globalement sous une forte pression de la concurrence, cette croissance, inférieure à celle des principaux concurrents du groupe, masquant une captation de la croissance du marché plus faible que celle de nos concurrents. La situation est plus prononcée pour GTS que pour GBS, ce alors que le cycle de renégociation commerciale, qui a porté l'activité pour 2019, est arrivé à son terme. Les prévisions de chiffre d'affaire et de marge opérationnelle pour les années à venir démontrent une érosion prévisible et constante des principaux indicateurs financiers d'IBM en France.

Il est donc impératif et urgent d'accélérer la trajectoire de transformation d'IBM en soutenant sa productivité et en prenant des mesures structurelles pour sauvegarder sa compétitivité sur chacun de ses secteurs d'activité.

L'Activation de notre mesure GPEC de Mesures de Fin de Carrière MFDC au premier trimestre 2020 n'a pas permis de relever deux défis majeurs : la baisse de compétitivité de notre activité de services (GTS notamment) d'une part et une transformation globale des unités visant à améliorer la productivité des fonctions supports.

Par ailleurs, la crise en cours avec la pandémie liée à la Covid-19 a montré que malgré un plein bénéfice du télétravail, et si nos activités récurrentes (TSS, IS) se sont maintenues, toute notre activité support de croissance (Conseil, new deals) a connu une baisse brutale visible dès le mois d'avril, avec un taux d'inter-contrat (salariés avec un taux dégradé d'activité) qui a cru jusqu'à 20%.

L'environnement économique dans lequel opère IBM est difficile et incertain : L'activité économique globale a connu un ralentissement profond (-7,9% attendu pour 2020) et ne devrait pas renouer avec la croissance avant 2022, voire 2023 sur certains secteurs d'industrie (Aéronautique, etc.). Pour le premier trimestre 2020, Eurostat (l'office statistique de l'Union européenne) rapporte que le PIB a diminué de 3,7 % dans la zone euro et 3,3% dans l'UE. Au deuxième trimestre, marqué encore plus par des mesures d'endiguement des pandémies dans toute l'Europe, le PIB a reculé de 11,8% dans la zone euro et de 11,4% dans l'UE. La reprise devrait être plus graduelle que prévu.

La pandémie a gravement affecté les dépenses de consommation, la production industrielle, les investissements, le commerce, les flux de capitaux et les chaînes d'approvisionnement à travers l'Europe.

Une des conséquences de ce ralentissement est que nos clients ont brutalement changé leur stratégie IT, recherchant plus d'autonomie et de limitation des risques, dont une des conséquences a été une renégociation de la plupart de nos contrats, y compris les plus récents.

L'évolution du marché quelques mois après le début de cette crise montre que nos concurrents se sont mieux maintenus dans leur secteur d'activité, voire ont connu une progression sensible en captant les opportunités de la crise pandémique (télétravail, croissance du cloud des entreprises, vente à distance, etc.).

A l'exception d'HPE, IBM est l'acteur qui a constaté la plus forte baisse comparée aux dix acteurs majeurs du secteur dans lequel nous opérons.

Par ailleurs, les stratégies développées par nos concurrents démontrent que leurs modèles sont mieux adaptés pour résister à la crise actuelle, et capter les nouvelles opportunités de marché, à court et moyen terme.

C'est dans ce contexte avant tout structurel mais aussi conjoncturel que la Compagnie a fait le constat de la nécessité impérieuse de transformer drastiquement son modèle, et d'accélérer la stratégie de transformation, sur l'ensemble de ses lignes de business, mais aussi en changeant profondément sa structure organisationnelle.

Le défi d'IBM en 2021 pour sauvegarder la compétitivité des secteurs d'activité du groupe au niveau mondial en Europe et en France et ainsi répondre aux changements du marché et à la croissance de nos concurrents sera donc de transformer radicalement son modèle de mise sur le marché, et passera nécessairement et impérativement par un rééquilibrage des ressources dans l'ensemble des secteurs, avec un changement vers des rôles et des compétences mieux adaptés à nos clients (Go to market).

Cette adaptation serait réalisée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Afin de limiter autant que possible la mise en œuvre de licenciements économiques au sein des catégories professionnelles concernées par les réductions d'effectifs, une phase de volontariat serait ouverte permettant la mise en œuvre de mesures de fin de carrière, et de départs dans le cadre de projets externes. Avant d'envisager le licenciement pour motif économique de ses collaborateurs, IBM France mettra tout en œuvre pour favoriser leur reclassement interne. Le cas échéant, IBM France proposera aux salariés des mesures pour les accompagner dans leur transition professionnelle.

CHAPITRE II CONSEQUENCES SOCIALES DU PROJET

IBM France SAS emploie les effectifs permanents et non permanents décrits dans le tableau suivant (permanents incluant les salariés d'IBM France SAS mis à disposition d'autres sociétés du Groupe IBM et inactifs) au 30 novembre 2020, lequel présente la répartition des effectifs par établissement distinct.

ETABLISSEMENT	NON PERMANENT		PERMANENT	TOTAL
	Apprentis	CDD		
CSE Ile de France - Nord Est - DROM COM	102	1	3639	3742
CSE Centre	7		645	652
CSE Grand Sud	13	1	1323	1337
Grand Total	122	2	5607	5731

Le projet, s'inscrit dans le cadre d'un projet plus global de réduction des effectifs, entrainerait un total de 1 251 suppressions de postes dans IBM France SAS.

Il concernerait l'ensemble des unités d'IBM France SAS.

Avant d'envisager le licenciement pour motif économique de ses collaborateurs, IBM France mettra tout en œuvre pour favoriser leur reclassement interne.

Par ailleurs, afin de limiter autant que possible la mise en œuvre de licenciements au sein des catégories professionnelles concernées par les réductions d'effectif, une phase de volontariat sera ouverte permettant les départs dans le cadre de projets externes, ou encore la mise en œuvre de mesures de fin de carrière.

Les 1 251 suppressions de postes envisagées pour motif économique conduiront à un maximum de 1 251 ruptures du contrat de travail pour motif économique, en ce compris les départs volontaires dans le cadre du plan.

Les catégories professionnelles concernées par les suppressions de poste et les critères d'ordre des licenciements proposés sont présentés ci-après respectivement aux VOLET I TITRE I CHAPITRE IV et CHAPITRE V. Il est précisé à ce titre que la mise en œuvre des mesures de volontariat prévues au présent Plan s'effectuera au niveau de groupes métiers. Si la direction devait être amenée à mettre en œuvre des licenciements pour motif économique, à défaut d'un nombre suffisant de volontaires, les critères d'ordre des licenciements seraient appliqués, conformément aux dispositions de l'article L.1233-5 du Code du travail, par catégorie professionnelle, chaque catégorie professionnelle regroupant plusieurs groupes métiers.

Souhaitant favoriser la concertation avec les partenaires sociaux et explorer toutes les pistes permettant de favoriser le volontariat, soit dans le cadre d'une mobilité interne volontaire, soit dans le cadre d'un départ volontaire en retraite (MFDC) ou pour un projet professionnel (MDV), la Direction d'IBM France SAS a engagé immédiatement après l'annonce faite au comité d'entreprise européen (EWC) le 4 novembre 2020, des discussions avec les organisations syndicales représentatives portant sur les modalités et conditions de mise en œuvre de ces départs volontaires.

CHAPITRE III CALENDRIER PREVISIONNEL DE LA PROCEDURE DE CONSULTATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Le calendrier prévisionnel envisagé de la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel ainsi que de mise en œuvre du projet serait le suivant :

Date	Instance
27/10/20	Information du Secrétaire EWC Sunrise Europe
28/10/20	Convocation du Comité Social Economique Central (CSEC) à réunion extraordinaire suite EWC
04/11/20	Réunion du EWC sur projet Europe
05/11/20	Réunion extraordinaire du CSEC sur annonce plan Europe et lancement négociation locale
06/11/20	Convocation du CSP à la 1ère réunion de négociation sur les mesures du PSE, les modalités & calendrier d'info / consultation
12/11/20	1ère réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE, les modalités & calendrier d'info / consultation
18/11/20	CPS GPEC mise à jour du PPT 2020-2022
20/11/20	2ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE, les modalités & calendrier d'info / consultation
25/11/20	Réunion plénière novembre CSE : Point sur l'avancement des négociations
26/11/20	3ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE, les modalités & calendrier d'info / consultation
08/12/20	Convocation du CSEC à une réunion d'Information en vue de la consultation sur les Livres 1 & 2, et remise des documents LII & LI
11/12/20	Convocation des 3 CSE à une réunion d'Information en vue de la consultation sur les Livres 1 & 2, et remise des documents LII & LI
16/12/20	1ère réunion du CSEC (R1) (Plénière) : Information en vue de la consultation sur les Livres 1 & 2, Désignation de l'expert
17/12/20	1ère réunion des 3 CSE (R1) : Information en vue de la consultation sur les Livres 1 & 2
22/12/20	4ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE
07/01/21	5ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE ==> Ouverture à la signature accord majoritaire

Date	Instance
13/01/21	Réunion de la CSSCT-C sur le volet charge de travail et accompagnement social du plan
20/01/21	2ème réunion du CSEC (Plénière)
21/01/21	2ème réunion des 3 CSE (plénière)
10/02/21	Réunion de la CSSCT-C sur le volet charge de travail et accompagnement social du plan
17/02/21	3ème réunion du CSEC (Plénière)
18/02/21	3ème réunion des 3 CSE (plénière)
24/03/21	4ème réunion du CSEC (Plénière) : Restitution de l'expertise
25/03/21	4ème réunion des 3 CSE (plénière) : Information complémentaire sur l'expertise
15/04/21	5ème réunion des 3 CSE (plénière) : Consultation sur les Livres 1 & 2 et/ou information sur la conclusion d'un accord majoritaire d'entreprise
16/04/21	5ème réunion du CSEC (Plénière) : Consultation sur les Livres 1 & 2 et / ou information sur la conclusion d'un accord majoritaire d'entreprise
16/04/21	Dépôt à la DIRECCTE de la demande d'homologation
07/05/21	Fin du délai d'homologation de la DIRECCTE

La mise en œuvre du présent Plan se déroulera selon les 3 phases principales suivantes :

- La Phase de volontariat, ouverte, par groupes métier, aux salariés souhaitant bénéficier d'une mobilité en interne, disposant d'un projet en externe ou souhaitant bénéficier d'une mesure d'âge, qui au moment de sa clôture et si le nombre de volontaires ne permettait pas de réaliser l'ensemble des suppressions de postes envisagées, entraîne l'identification éventuelle par les critères d'ordre des licenciements des salariés dont le licenciement serait prononcé en l'absence de reclassement interne ;
- La Phase de reclassement interne au cours de laquelle IBM France fera tous ses meilleurs efforts pour recherche des postes de reclassement interne pour les salariés candidats lors de la Phase de volontariat, puis pour ceux, le cas échéant, identifiés en application des critères d'ordre des licenciements ;
- La phase Involontaire à savoir la notification du licenciement pour motif économique des salariés identifiés par les critères d'ordre des licenciements pour lesquels les recherches de reclassement n'ont pas abouti.

Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre (sous réserve de l'achèvement des procédures d'information et de consultation des IRP)	
1 ^{er} février 2021	<p>Sous réserve de l'avis favorable du CSEC et des CSE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouverture de l'EMC¹ pour information, uniquement sur le fonctionnement du système de rachat de trimestre et des délais associés à cette procédure (https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/annexe/salaries/montant-retraite/racheter-trimestres.html), aux salariés de plus de 55 ans appartenant aux groupes métier concernés par les suppressions de postes, ainsi qu'aux autres catégories professionnelles d'IBM France dans le cadre du volontariat de substitution
22 février 2021	<p>Sous réserve de l'avis favorable du CSEC et des CSE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouverture de l'EMC aux salariés appartenant aux groupes métier concernés par les suppressions de postes, ainsi qu'aux autres groupes métier d'IBM France dans le cadre du volontariat de substitution, pour information uniquement sur les mesures de fin de carrière (MFDC) envisagées dans le cadre du Plan • L'ensemble des salariés de plus de 55 ans concernés sont informés par courriel de l'ouverture de cette phase d'information. • Les autres salariés de plus de 55 ans des groupes métier d'IBM France non concernés par les suppressions de poste seront aussi informés de l'ouverture de cette phase d'information dans le cadre du Volontariat de Substitution.

¹ L'EMC a pour mission de fournir aux salariés concernés toutes les informations sur les mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi, qu'il s'agisse des mesures de reclassement interne, d'accompagnement au volontariat, ou des mesures d'accompagnement en cas de départs contraints. Ces mesures resteront toutefois susceptibles d'évoluer jusqu'à la fin des procédures d'Information/Consultation en cours, elles ne seront donc communiquées aux salariés qu'à titre indicatif.

Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre (sous réserve de l'achèvement des procédures d'information et de consultation des IRP)	
	<ul style="list-style-type: none"> • Ce courriel pourra être adapté dans son contenu en fonction des populations destinataires (exemple : population directement concernée ou non par la restructuration, population potentiellement éligible aux mesures fin de carrières...) • Les salariés peuvent prendre rendez-vous pour se voir communiquer des informations, fournir les éléments nécessaires à l'analyse de leur situation personnelle, obtenir des simulations sur les mesures envisagées.
26 mars 2021	Sous réserve de l'avis favorable du CSEC et des CSE <ul style="list-style-type: none"> • Ouverture de l'EMC pour l'accompagnement des mobilités internes volontaires • Organisations des mobilités internes volontaires prévues au VOLET II TITRE I CHAPITRE IIB pour permettre aux salariés appartenant aux groupes métier concernés par les suppressions de postes envisagées de bénéficier en priorité des postes disponibles au sein du groupe IBM en France
21 avril 2021	A la suite de la consultation du CSEC et des CSE, et dans l'attente de la décision de la DIRECCTE : <ul style="list-style-type: none"> • Ouverture de l'EMC aux salariés appartenant aux groupes métier concernés par les suppressions de postes pour information uniquement sur les mesures de départs volontaires (MDV) envisagées du plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi qu'aux autres groupes métier d'IBM France dans le cadre du volontariat de substitution. • L'ensemble des salariés concernés sont informés par courriel de l'ouverture de cette phase d'information. Les autres salariés des groupes métier d'IBM France non concernés par les suppressions de poste seront aussi informés de l'ouverture de cette phase d'information dans le cadre du Volontariat de Substitution. Ce courriel pourra être adapté dans son contenu en fonction des populations destinataires (exemple : population directement concernée ou non par la restructuration, population potentiellement éligible aux mesures fin de carrières...) • Les salariés peuvent prendre rendez-vous pour se voir communiquer des informations, fournir les éléments nécessaires à l'analyse de leur situation personnelle, obtenir des simulations sur les mesures envisagées.
A compter de la décision de validation et/ou d'homologation de la DIRECCTE à priori au plus tard le 10 mai 2021	Ouverture de la Phase 1 de volontariat aux mesures de MFDC et MDV prévues au VOLET III <ul style="list-style-type: none"> • Les salariés peuvent demander à l'EMC des simulations de situation sur la base des dispositions telles qu'elles ont été définitivement adoptées et transmises à la DIRECCTE. A l'issue de ces réflexions et de ces échanges, les salariés pourront formaliser leur candidature au volontariat. • dès le dépôt de la candidature : mise en œuvre des recherches de reclassement interne par l'envoi de la liste des offres de reclassement au candidat. Si le salarié est candidat à une offre de reclassement, le départage des candidatures interviendra au plus tard le 29 juin 2021.
24 mai 2021	Premier bilan intermédiaire de la Phase 1 du volontariat pour les salariés appartenant aux groupes métier concernés par les suppressions de postes : <ul style="list-style-type: none"> • Examen des candidatures enregistrées au 23 mai inclus et application des règles de priorité aux candidatures telles qu'elles sont prévues au VOLET III TITRE I CHAPITRE II • Acceptation et validation par la Direction des candidatures directement éligibles, puis traitement de ces candidatures.
7 juin 2021	Deuxième bilan intermédiaire de la Phase 1 du volontariat, tenant compte des départs déjà enregistrés dans le cadre du premier bilan intermédiaire : <ul style="list-style-type: none"> • Examen des candidatures enregistrées et application des règles de priorité aux candidatures telles qu'elles sont prévues au VOLET III TITRE I CHAPITRE II • Acceptation et validation par la Direction des candidatures directement éligibles • Dans le cadre du volontariat de substitution la candidature pourrait être acceptée sous réserve que le départ de ce salarié puisse permettre le reclassement effectif d'un salarié appartenant à l'un des groupes métier impactés

Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre (sous réserve de l'achèvement des procédures d'information et de consultation des IRP)	
	<ul style="list-style-type: none"> - Information des salariés sur l'acceptation ou de l'impossibilité de l'accepter à ce stade, de leur demande de départ volontaire, dans le cadre du volontariat de substitution - si elle ne peut être acceptée à ce stade le salarié est informé qu'elle pourrait l'être dans la phase de poursuites des recherches de solutions permettant le reclassement effectif d'un salarié appartenant à l'un des groupes métier impactés qui se finit le 29 juin 2021. • Pour les salariés dont la candidature aux mesures de départ dans le cadre de ce projet a été acceptée, et à l'issue de cette phase de reclassement interne : production et envoi en courriel avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception <ul style="list-style-type: none"> - des conventions de rupture d'un commun accord pour motif économique (MDV) - ou avenants au contrat de travail (MDFC) et modèle de demande de départ à la retraite (MFDC) pour l'entrée des salariés dont la candidature a été acceptée dans le dispositif choisi.
7 au 13 juin 2021	<p>A l'issue de ce deuxième bilan intermédiaire et s'il apparaissait qu'il y avait un nombre insuffisant de volontaires au sein de certains groupes métier concernés par les suppressions de postes, la Direction se réserve le droit de prolonger la Phase 1 du volontariat jusqu'au 13 juin 2021 au soir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les salariés peuvent demander à l'EMC des simulations de situation sur la base des dispositions telles qu'elles ont été définitivement adoptées et transmises à la DIRECCTE. A l'issue de ces réflexions et de ces échanges, les salariés pourront formaliser leur candidature au volontariat. • dès le dépôt de la candidature : mise en œuvre des recherches de reclassement interne par l'envoi de la liste des offres de reclassement au candidat. Si le salarié est candidat à une offre de reclassement, le départage des candidatures interviendra au plus tard le 29 juin 2021.
Jusqu'au 29 juin 2021	<p>Dans le cadre du volontariat de substitution : pour chaque candidature qui n'a pu être retenue lors du bilan intermédiaire du volontariat du 7 juin 2021, poursuite des recherches de solutions permettant le reclassement effectif d'un salarié appartenant à l'un des groupes métiers impactés.</p>
30 juin 2021	<p>Bilan définitif de la Phase 1 du volontariat, tenant compte des départs déjà enregistrés dans le cadre des bilans intermédiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information des salariés candidats, notamment dans le cadre du volontariat de substitution, sur l'acceptation ou le refus, de leur demande de départ volontaire. • Production et envoi par courriel avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception des conventions de rupture d'un commun accord pour motif économique (MDV) ou avenants au contrat de travail (MDFC) et modèle de demande de départ à la retraite (MFDC) pour l'entrée des salariés dont la candidature a été acceptée dans le dispositif choisi. • Bilan des postes restant à supprimer par groupe métier puis par catégorie professionnelle, en tenant compte des mobilités internes et des départs volontaires acceptés (MDV et MFDC) et des éventuels départs depuis la mise en œuvre du Plan • Application, le cas échéant, des critères d'ordre de licenciement et établissement, le cas échéant, de la liste nominative des salariés concernés par un éventuel licenciement en l'absence de reclassement interne
1 ^{er} au 29 juillet 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception d'information aux salariés désignés par les critères d'ordre de licenciement sur : <ul style="list-style-type: none"> - le processus de reclassement interne - Information des salariés sur les mesures de reclassement externe - La possibilité d'adhérer à une MDV ou une MFDC pour les éligibles

Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre (sous réserve de l'achèvement des procédures d'information et de consultation des IRP)	
	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite de l'information sur les mesures de reclassement externe et des offres de reclassement interne pour les salariés identifiés par les critères d'ordre des licenciements. <ul style="list-style-type: none"> - Ouverture, le cas échéant, d'une Phase 2 du volontariat (MFDC, MDV) exclusivement ouverte aux salariés informés qu'ils ont été désignés par les critères d'ordre comme devant être licenciés et qui seraient éligibles à une MFDC ou à une MDV
30 juillet 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan de la Phase 2 du volontariat et des reclassements internes effectués : <ul style="list-style-type: none"> - Pour les salariés dont la candidature aux mesures de départ dans le cadre de ce projet a été acceptée, et à l'issue de la phase de reclassement interne : production et envoi en courriel avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception <ul style="list-style-type: none"> ▪ des conventions de rupture d'un commun accord pour motif économique (MDV) ▪ ou avenants au contrat de travail (MDFC) et modèle de demande de départ à la retraite (MFDC) pour l'entrée des salariés dont la candidature a été acceptée dans le dispositif choisi. - Détermination du nombre de licenciements pour motif économique restant éventuellement à notifier au sein des catégories professionnelles concernées • Notifications des éventuels licenciements pour motif économique pour les salariés concernés en cas d'échec du reclassement interne

CHAPITRE IV CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES PAR LES SUPPRESSIONS DE POSTES ENVISAGEES

L'impact des suppressions de postes envisagées dans le cadre du présent projet, à la fois en termes de groupe métier (décrits dans la note d'information économique « Livre II ») et de catégorie professionnelle est décrit ci-dessous :

- La catégorie professionnelle **Business Development** recouvre tous les postes en charge de développer à court et moyen terme le volume d'affaires court terme ou long pour un domaine, pour un sujet technologique spécifique (ex. Quantum), pour une unité commerciale en particulier, pour un écosystème (ex. StartUp) ou pour une région.

La catégorie professionnelle **Business Development** est constituée du groupe métier **GM - Business Development**.

10 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Communication Professionals** recouvre les activités de communication interne, externe ainsi que les activités en matière de Citoyenneté

La catégorie professionnelle **Communication Professionals** est constituée du groupe m.étier **Communications**.

2 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle

- La catégorie professionnelle **Consultant** recouvre tous les postes ayant pour objet la prestation de services de conseil, de transformation et d'intégration de systèmes informatiques auprès de nos clients. Les Consultants ont pour mission d'accompagner les clients d'IBM dans leur transformation digitale, l'automatisation de leurs processus métiers, utilisant des nouvelles technologies telle que

l'intelligence artificielle, la Blockchain, et dans leur migration vers le Cloud. Chez GBS, Ils gèrent la relation client et apportent leur compétence commerciale, leur compétence fonctionnelle ou leur compétence d'analyse des données de nos clients. Chez GTS, les prestations s'inscrivent généralement dans la première étape du processus de définition des solutions métier et d'infrastructures informatiques intégrées.

- La catégorie professionnelle **Consultant** est constituée des groupes métier suivants :
 - **GBS - Consultant**
 - **GTS-IS - Consultant**
 - **C&CS - Expert Labs IT Consultant**
 - **CIO - Consultant**

90 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Customer Fulfillment** recouvre tous les postes ayant pour objet la gestion du portefeuille de commandes clients, la relation avec les équipes de ventes, la coordination des opérations sur les sites de production. Elle gère l'ordonnancement des commandes, ainsi que l'allocation du matériel, en fonction des priorités établies par les équipes de ventes

La catégorie professionnelle **Customer Fulfillment** est constituée du groupe métier **SSC - Customer Fulfillment**.

Aucune suppression de poste n'est envisagée au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Data Scientist** recouvre tous les postes ayant en charge du traitement et de la valorisation des données (Intelligence Artificielle, Machine Learning, Big Data...)

La catégorie professionnelle **Data Scientist** est constituée des groupes métier suivants :

- **SHW CC Mop - data Scientist**
- **C&CS - Expert Labs Data Scientist**
- **FLab C&C - Data Scientist**

Aucune suppression de poste n'est envisagée au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Expert Sécurité** recouvre tous les postes des experts Sécurité dont la principale mission est de proposer des prestations de conseil aux clients, d'étudier les tendances du marché et de savoir les articuler vis-à-vis d'une problématique client ou industrie, en vue d'apporter une valeur d'analyse et de prescription des schémas de réponses possibles aux enjeux de cybersécurité. Les activités sont réparties par domaines de compétences au nombre de quatre (« Competencies ») : la sécurité de données, la sécurité des applications, la sécurité du Cloud, la sécurité des éléments d'infrastructure du SI des clients, la supervision de la sécurité du SI des clients

La catégorie professionnelle **Expert Sécurité** est constituée du groupe métier **C&CS - Competency Consultant**.

Aucune suppression de poste n'est envisagée au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Finance Professionals** recouvre tous les postes ayant en charge la comptabilité ainsi que les experts en Contrôle de Gestion, Fixation des prix et d'Audit Interne ainsi que la gestion de taxes.

La catégorie professionnelle **Finance Professionals** est constituée des groupes métier suivants :

- **Finance - Accounting**
- **Finance - Finance & Planning**
- **Finance - Tax Treasury**

18 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Hardware Developer** recouvre des postes en charge de la conception de la logique des processeurs, leur architecture physique (emplacement des éléments matériels)

La catégorie professionnelle **Hardware Developer** est constituée du groupe métier **Flab Systems HW Developer**.

19 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **HR Professionals** recouvre les grandes fonctions des Ressources Humaines : Direction des Relations Sociales, Recrutement, « Talent Management », HR Business Développement, « Compensation & Benefits », Direction de l'Emploi, « Learning », HR Partners, les équipes de médecins et infirmières, ainsi que de l'équipe en charge des Programmes Stress et Missions Handicap & Diversité, dédiée aux programmes autour de la prévention du stress, de la mission Handicap et des initiatives engagées pour favoriser la politique de diversité d'IBM France SAS

La catégorie professionnelle **HR Professionals** est constituée des groupes métier suivants :

- **HR – Dir Santé Env. du travail**
- **HR – HR Professionals**

12 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **IT Architect** recouvre tous les postes ayant pour objet l'élaboration de l'architecture d'infrastructures informatiques répondant spécifiquement aux besoins du client, en tenant compte des particularités de l'entreprise à prendre en considération pour construire une architecture pertinente et un processus de mise en œuvre efficace. Cette activité à forte valeur ajoutée nécessite une forte expérience et une connaissance étroite de l'environnement technique du client. Elle concerne également tous les postes ayant pour objet la définition d'une solution informatique complexe sur la base de leur large expertise technique. Les IT Architect ont pour mission durant le processus de construction des solutions proposées d'être les garants de la solution technique et de guider les équipes dans les différentes activités inhérentes.

La catégorie professionnelle **IT Architect** est constituée des groupes métier suivants :

- **GBS - IT Architect**
- **SHW CC Mop - IT Architect**
- **SHW Core - IT Architect**
- **GTS-IS - Architect**
- **C&CS - IT Architect**
- **C&CS - Expert Labs IT Architect**
- **FLab C&C - Software Architect**
- **CIO – IT Architect**
- **IT Architect Non Sales**
- **GM - IT Architect**

86 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **IT Specialist** recouvre tous les niveaux de postes d'experts spécialisés dans un domaine technique. Ils ont la responsabilité de l'élaboration, de l'implémentation, de l'intégration et de la gestion de solutions applicatives des systèmes d'information. Leurs missions vont de l'administration de systèmes, la programmation informatique, le paramétrage de logiciels à l'implémentation de solutions informatiques répondant aux besoins des clients, la prise en charge de l'intégration de systèmes (matériels, logiciels, réseau) et de leur gestion dans le temps pour fournir une infrastructure informatique opérationnelle de haute qualité aux clients.

La catégorie professionnelle **IT Specialist** est constituée des groupes métier suivants :

- **GBS - IT Specialist**
- **SHW CC Mop - IT Specialist**
- **SHW Core - IT Specialist**
- **GTS-IS - IT Specialist**
- **GTS-IS - Technical Services**
- **C&CS - Expert Labs IT Specialist**
- **Flab Systems SW - IT Specialist**
- **CIO – IT Specialist**
- **Solutions IT Specialist**
- **Systems IT Specialist**
- **GM - IT Specialist**

221 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **IT Specialist & Engineering** recouvre les postes en charge des activités de mise en œuvre de solutions de haute qualité en réponse aux besoins variés des clients, comprenant l'intégration de matériels, de logiciels et de solutions réseau. Ils identifient les besoins du projet, développent, livrent et maintiennent des solutions qui peuvent inclure des fournisseurs et/ou sous-traitants. Ils assurent également la mise en œuvre et le déploiement des procédures d'assemblage et de test des produits IBM, développées par les laboratoires de développement, en support de l'ensemble des activités opérationnelles.

La catégorie professionnelle **IT Specialist & Engineering** est constituée du groupe métier **SSC - IT Specialist & Engineering**.

Aucune suppression de poste n'est envisagée au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Legal Professionals** recouvre l'ensemble des activités en rapport avec les activités juridiques ainsi que celles concernant la sécurité des personnes et des accès aux locaux d'IBM France et des différentes entités du groupe IBM en France ainsi que le support technique aux équipes en charge d'enquêtes internes

La catégorie professionnelle **Legal Professionals** est constituée des groupes métier suivants :

- **Legal – Legal**
- **Legal – Sécurité**

6 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Logistic Professionals** recouvre tous les postes ayant en charge les différentes tâches et activités de l'approvisionnement qui ne sont pas propres au sourcing. Il comprend plusieurs spécialités comme les opérations commerciales, les politiques et les pratiques, la conformité mondiale, la gestion des soumissions de services au client, l'élaboration et la négociation des contrats avec les fournisseurs, pour le soutien des mandats de services complexes.

La catégorie professionnelle **Logistic Professionals** est constituée du groupe métier **Global Logistics & Other**.

Aucune suppression de poste n'est envisagée au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Manufacturing** recouvre tous les postes qui ont pour objet l'intégration des solutions matérielles, logicielles et réseautiques. Ils réalisent et testent produits ou solutions en réponse aux exigences des clients. Ils possèdent une excellente compréhension des produits, des process et des offres et des services dans leur spécialité.
La catégorie professionnelle **Manufacturing** est constituée du groupe métier **SSC – Manufacturing**.

Aucune suppression de poste n'est envisagée au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Marketing Professionals** recouvre l'ensemble des activités Marketing dont le développement de point de vue pertinent sur les tendances du marché ainsi que la concurrence, la mise en œuvre et l'orchestration de l'exécution des plans marketing, organisation et suivi d'évènement marketing.

La catégorie professionnelle **Marketing Professionals** est constituée des groupes métier suivants :

- **Marketing - Market Development Insight**
- **Marketing - Performance / Client Center**
- **Marketing - Field (Product)**

26 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Procurement Professionals** recouvre tous les postes liés à la fonction Achats pour les besoins internes d'IBM France/Benelux ainsi que pour les besoins externes avec la fourniture d'achats pour des clients, la relation client, la rentabilité des contrats et le développement de stratégies d'achats.

La catégorie professionnelle **Procurement Professionals** est constituée des groupes métier suivants :

- **Procurement - Operations & Support**
- **Procurement - Services**

10 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Product Services** recouvre tous les postes chargés de fournir un support après-vente sur les produits matériels et logiciels, à la fois IBM et non IBM. On y trouve des experts software qui effectuent des activités de support technique sur les logiciels non IBM ou de services sur site clients sur ces logiciels, les collaborateurs en charge de la réalisation des activités de maintenance répartis par agence/zone géographique sur l'ensemble du territoire Français ainsi que les collaborateurs en charge du support technologique à distance de la prise d'appel au support niveau 2 incluant le support niveau 1 et les équipes d'ordonnancement, support aux clients IBM

La catégorie professionnelle **Product Services** est constituée des groupes métier suivants :

- **GTS-TSS RTS**
- **GTS-TSS SSR Augmenté**
- **GTS-TSS SSR Technique**
- **GTS-TSS Technical Support Professional**
- **GTS -TSS Software Specialist**

57 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Project Manager** recouvre tous les postes en charge de la gestion d'un projet. Ils portent la responsabilité de son succès et du respect du contrat. Ils ont pour mission l'élaboration et le suivi du planning du projet, le suivi financier et le déroulement du projet, le reporting, le suivi de la production des livrables, la gestion du contrat, des équipes et des risques. Ils peuvent également chez GTS IS porter la responsabilité de la gestion de l'ensemble des contrats d'un client et la responsabilité d'un programme ou d'un ensemble de projets impliquant des équipes inter-fonctionnelles

La catégorie professionnelle **Project Manager** est constituée des groupes métier suivants :

- **GBS - Project Manager**
- **GTS-TSS Project Manager**
- **SHW CC Mop - Project Management**
- **SHW Core - Project Management**

- **SSC - Project Management**
- **GTS-IS - Project Manager**
- **GTS-IS - Project Manager - DPE**
- **GTS-IS - Project Manager - PE**
- **C&CS - Security Sales Delivery**
- **C&CS - Contract Management**
- **C&CS - Expert Labs Project Manager**
- **FLab C&C - Project Manager**
- **FLab C&C - Support Projets**
- **Flab Systems Project Manager**
- **CIO – Project Manager**
- **Solutions Project Manager**

261 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Real Estate Professionals** recouvre tous les postes de la Direction Immobilière d'IBM France. Ils comprennent les activités de stratégie et négociations, d'études, de projets d'aménagement tertiaire ou de projets d'aménagement ou d'amélioration d'espaces techniques. Ils comprennent également l'exploitation avec la gestion des espaces techniques et des immeubles tertiaires. Ils couvrent également les activités plans et contrôles associés, incluant les aspects juridiques du droit immobilier des contrats.

La catégorie professionnelle **Real Estate Professionals** est constituée du groupe métier **GRE - Real Estate**.

2 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle

- La catégorie professionnelle **Sales** recouvre tous les postes de commerciaux en charge de la détection des opportunités, de l'augmentation du volume d'affaires IBM basé sur l'exécution d'un plan annuel, de la satisfaction de leur client. Leur rôle est de détecter, faire émerger, faire foisonner des opportunités commerciales, de les faire murer jusqu'à la remise d'une proposition commerciale, puis de réaliser l'acte de vente en ayant orchestré et déployé les arguments commerciaux, techniques et industries permettant les décisions d'investissement des clients.

La catégorie professionnelle **Sales** est constituée des groupes métier suivants :

- **GTS-TSS MVS Sales**
- **GTS-TSS Sales**
- **Partner Ecosystem - Sales**
- **SHW CC Mop - Sales**
- **SHW Core - Sales**
- **GTS-IS - Sales**
- **IGF - Sales**
- **C&CS - Sales**
- **C&CS - Sales Services**
- **C&CS - Expert Labs Sales**
- **GM - SALES**

178 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Sales Administration Professionals** recouvre tous les postes qui assurent le support avant-vente aux commerciaux dans la phase dite d'opportunité et jusqu'à la signature effective du contrat ainsi que le support après-vente entre la signature du contrat et jusqu'à la facturation et au recouvrement ainsi que la rédaction, la revue et la négociation des contrats liant IBM à ses clients et tiers et conseille les forces de ventes et autres fonctions d'IBM sur les aspects contractuels et juridiques des engagements commerciaux ou institutionnels

La catégorie professionnelle **Sales Administration Professionals** est constituée des groupes métier suivants :

- **Q2C – Operations**
- **Q2C – Enterprise Operations & Services**

56 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle

- La catégorie professionnelle **Services Solution Manager** recouvre l'ensemble des postes ayant pour objet la conception et la commercialisation des solutions techniques d'infrastructures informatiques, en relation directe avec les clients. Ces solutions combinent des offres techniques incluant Hardware, Software et Services. Ces postes recouvrent également la responsabilité de création de solutions techniques complexes, pluriannuelles répondant aux besoins clients.

La catégorie professionnelle **Services Solution Manager** est constituée du groupe métier **GTS-IS Services Solution Manager**.

16 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle

- La catégorie professionnelle **Software Developer** recouvre les équipes dont la mission principale est de développer des produits depuis leurs spécifications jusqu'à la mise en disponibilité au niveau du marché. Les produits logiciels sont définis au niveau mondial et distribués et supportés sur l'ensemble du réseau de clients IBM. Ils contribuent aux résultats de Cloud & Cognitive Software. Ils conçoivent les produits logiciels d'IBM. Les logiciels sont à destination d'utilisateurs finaux directs. Ainsi, il s'agit d'un métier à part entière qui requiert des compétences en « expérience utilisateur », de même que la parfaite maîtrise des méthodes de développement en mode « Agile », ainsi que des langages de développement spécifiques tels que Java et Python.

La catégorie professionnelle **Software Developer** est constituée des groupes métier suivants :

- **FLab C&C - Software Developer**
- **FLab C&C - Offering Manager**
- **FLabs C&C - Customer Support**
- **FLabs C&C - Support Développement**
- **Flab Systems SW Developer**

45 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle

- La catégorie professionnelle **Supply Chain** recouvre tous les postes ayant pour objet la gestion de la chaîne d'approvisionnement. Elle couvre la planification, la gestion et la mesure de toutes les activités liées à l'approvisionnement et la livraison de produits, services et solutions. Elle couvre également la coordination et la collaboration avec les clients et les partenaires clés, qui peuvent être des fournisseurs, des intermédiaires et des fournisseurs de services tiers. Enfin, elle couvre la gestion des assets et matériels en retour, les processus d'exécution de la logistique, et le respect des divers programmes de conformité.

La catégorie professionnelle **Supply Chain** est constituée du groupe métier **SSC – Supply Chain**.

Aucune suppression de poste n'est envisagée au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Support Administratif et Business** recouvre tous les postes transverses qui ont pour objet de soutenir et de faciliter l'activité des différentes entités d'IBM France SAS. Ils comprennent des missions de pilotage, d'optimisation, de conformité de l'activité et de la gestion des ressources, le reporting, la gestion administrative, la gouvernance des entités ainsi que le support aux utilisateurs IBM France (Point Sites Micro)

La catégorie professionnelle **Support Administratif et Business** est constituée des groupes métier suivants :

- **GBS - Supports**
- **GTS-TSS Support**
- **Partner Ecosystem - Sales Support**
- **SHW CC Mop - Administrative Services**

- SHW CC Mop - Other IT services
- SHW Core - Sales Support
- GTS-IS - Management & Support
- C&CS Sales - Sales Support
- C&CS - Expert Labs Support
- FLab Systems - Support administratif et business
- CIO – Support
- Entreprise Operations
- Sales Ops - GSI
- GM - Sales Support

104 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Technical Sales** recouvre tous les postes qui sont en charge de définir et valider les solutions et produits pertinents, les schémas techniques et d'architecture, de démontrer la proposition de valeur IBM par toute mise en situation dans l'environnement client, d'accompagner les équipes commerciales afin d'emporter la vente.

La catégorie professionnelle **Technical Sales** est constituée des groupes métier suivants :

- **Partner Ecosystem - Technical Sales**
- **C&CS - Tech Sales**

25 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

- La catégorie professionnelle **Technical Services** recouvre tous les postes qui ont pour charge d'exécuter des activités techniques sur les infrastructures informatiques gérées par GTS-IS. Il s'agit notamment de l'installation, la mise en route et la configuration de systèmes d'infrastructure, de produits ou de systèmes/composants réseau jusqu'aux stations de travail. Ces services correspondent à des activités traditionnelles de production informatique.

La catégorie professionnelle **Technical Services** est constituée du groupe métier **GTS-IS Technical Services**.

7 suppressions de postes sont envisagées au sein de cette catégorie professionnelle.

La catégorie professionnelle '**Senior Executive**' n'est pas concernée par le projet de réorganisation des activités d'IBM France SAS.

Il en est de même pour les collaborateurs dans les activités administratives du CE qui ont été regroupés dans la catégorie professionnelle '**Administratif CE**'

Tableau récapitulatif des suppressions de postes par catégorie professionnelle et groupe métier

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	GROUPE METIERS	Effectif au 30 novembre 2020	Nombre de Postes dont la suppression est envisagée	Nombre de postes dans l'organisation cible
Administratif CE	Administratif CE	44	0	44
Administratif CE Total		44	0	44
Business Development	GM - Business Development	19	10	9
Business Development Total		19	10	9
Communication Professionals	Communications	12	2	10
Communication Professionals Total		12	2	10
Consultant	GBS - Consultant	493	66	427
	GTS-IS - Consultant	41	17	24
	C&CS - Expert Labs IT Consultant	23	2	21
	CIO - Consultant	15	5	10
Consultant Total		572	90	482
Customer Fulfillment	SSC - Customer Fulfillment	16	0	16
Customer Fulfillment Total		16	0	16
Data Scientist	SHW CC Mop - data Scientist	2	0	2
	C&CS - Expert Labs Data Scientist	5	0	5
	FLab C&C - Data Scientist	6	0	6
Data Scientist Total		13	0	13
Experts Sécurité	C&CS - Competency Consultant	58	0	58
Experts Sécurité Total		58	0	58
Finance Professionals	Finance - Accounting	18	5	13
	Finance - Finance & Planning	74	12	62
	Finance - Tax Treasury	7	1	6
Finance Professionals Total		99	18	81
Hardware Developer	Flab Systems HW Developer	24	19	5
Hardware Developer Total		24	19	5
HR Professionals	HR - Dir Santé Env. du travail	17	1	16
	HR – HR Professionals	87	11	76
HR Professionals Total		104	12	92
IT Architect	GBS - IT Architect	111	11	100
	SHW CC Mop - IT Architect	28	4	24
	SHW Core - IT Architect	6	2	4
	GTS-IS - Architect	166	43	123
	C&CS - IT Architect	20	4	16
	C&CS - Expert Labs IT Architect	20	2	18
	FLab C&C - Software Architect	3	0	3
	CIO – IT Architect	3	0	3
	IT Architect Non Sales	24	7	17
	GM - IT Architect	40	13	27
IT Architect Total		421	86	335
IT Specialist	GBS - IT Specialist	181	48	133
	SHW CC Mop - IT Specialist	127	19	108
	SHW Core - IT Specialist	31	8	23
	GTS-IS - IT Specialist	224	89	135
	GTS-IS - Technical Services	52	26	26
	C&CS - Expert Labs IT Specialist	38	3	35
	Flab Systems SW - IT Specialist	3	1	2
	CIO – IT Specialist	40	15	25
	Solutions IT Specialist	36	8	28
	Systems IT Specialist	4	2	2
	GM - IT Specialist	5	2	3
IT Specialist Total		741	221	520
IT Specialist & Engineering	SSC - IT Specialist & Engineering	4	0	4
IT Specialist & Engineering Total		4	0	4
Legal Professionals	Legal - Legal	29	4	25
	Legal - Sécurité	9	2	7
Legal Professionals Total		38	6	32
Logistic Professionals	Global Logistic & Other	6	0	0
Logistic Professionals Total		6	0	0
Manufacturing	SSC - Manufacturing	4	0	4
Manufacturing Total		4	0	4

« Plan de Sauvegarde de l'Emploi »

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	GRUPE METIERS	Effectif au 30 novembre 2020	Nombre de postes dont la suppression est envisagée	Nombre de postes dans l'organisation cible
Marketing Professionals	Marketing - Market Development Insight	6	2	4
	Marketing - Performance / Client Center	57	14	43
	Marketing - Field (Product)	37	10	27
Marketing Professionals Total		100	26	74
Procurement Professionals	Procurement - Operations & Support	29	9	20
	Procurement - Services	11	1	10
Procurement Professionals Total		40	10	30
Product Services	GTS-TSS RTS	110	25	85
	GTS-TSS SSR Augmenté	7	0	7
	GTS-TSS SSR Technique	155	25	130
	GTS-TSS Technical Support Professional	39	7	32
	GTS -TSS Software Specialist	6	0	6
Product Services Total		317	57	260
Project Manager	GBS - Project Manager	157	46	111
	GTS-TSS Project Manager	78	18	60
	SHW CC Mop - Project Management	30	3	27
	SHW Core - Project Management	3	0	3
	SSC - Project Management	5	0	5
	GTS-IS - Project Manager	345	131	214
	GTS-IS - Project Manager - DPE	79	25	54
	GTS-IS - Project Manager - PE	59	23	36
	C&CS - Security Sales Delivery	10	2	8
	C&CS - Contract Management	12	1	11
	C&CS - Expert Labs Project Manager	11	1	10
	FLab C&C - Project Manager	5	0	5
	FLab C&C - Support Projets	8	2	6
	Flab Systems Project Manager	2	0	2
	CIO – Project Manager	14	4	10
	Solutions Project Manager	9	5	4
	Project Manager Total		827	261
Real Estate Professionals	GRE - Real Estate	27	2	25
Real Estate Professionals Total		27	2	25
Sales	GTS-TSS MVS Sales	17	2	15
	GTS-TSS Sales	30	6	24
	Partner Ecosystem - Sales	52	9	43
	SHW CC Mop - Sales	6	1	5
	SHW Core - Sales	56	9	47
	GTS-IS - Sales	81	32	49
	IGF - Sales	5	1	4
	C&CS - Sales	161	45	116
	C&CS - Sales Services	8	2	6
	C&CS - Expert Labs Sales	12	0	12
	GM - SALES	159	71	88
	Sales Total		587	178
Sales Administration Professionals	Q2C - Enterprise Operations & Services	26	9	17
	Q2C - Operations	158	47	111
Sales Administration Professionals Total		184	56	128
Senior Executif	Exec Staff	5	0	5
Senior Executif Total		5	0	5
Services Solution Manager	GTS-IS - Services Solution Manager	48	16	32
Services Solution Manager Total		48	16	32
Software Developer	FLab C&C - Software Developer	224	25	199
	FLab C&C - Offering Manager	11	0	11
	FLabs C&C - Customer Support	44	5	39
	FLabs C&C - Support Developpement	7	1	6
	Flab Systems SW Developer	37	14	23
Software Developer Total		323	45	278
Supply Chain	SSC - Supply Chain	29	0	29
Supply Chain Total		29	0	29
Support Administratif et Business	GBS - Supports	43	9	34
	GTS-TSS Support	75	27	48
	Partner Ecosystem - Sales Support	7	1	6
	SHW CC Mop - Administrative Services	1	1	0
	SHW CC Mop - Other IT services	6	2	4
	SHW Core - Sales Support	2	1	1
	GTS-IS - Management & Support	49	23	26
	C&CS Sales - Sales Support	6	3	3
	C&CS - Expert Labs Support	8	1	7
	FLab Systems - Support administratif et business	1	1	0
	CIO – Support	2	1	1
	Entreprise Operations	62	27	35
	Sales Ops - GSI	5	1	4
	GM - Sales Support	17	6	11
Support Administratif et Business Total		284	104	180
Technical Sales	Partner Ecosystem - Technical Sales	14	3	11
	C&CS - Tech Sales	107	22	85
Technical Sales Total		121	25	96
Technical Services	Flab C&C - Support Projet IT & Traduction	15	7	8
Technical Services Total		15	7	8
Grand Total		5082	1251	3831

CHAPITRE V CRITERES D'ORDRE DE LICENCIEMENT

Les critères d'ordre de licenciement ont vocation à s'appliquer dès lors que l'employeur se trouve conduit à opérer un choix parmi les salariés concernés par un licenciement pour motif économique au sein d'une ou plusieurs catégories professionnelles.

Dans le cadre du présent Plan, ils auront donc vocation à s'appliquer dans le cas où, après décomptes des départs volontaires acceptés, des suppressions de postes resteraient à effectuer au sein des catégories professionnelles concernées. Ils s'appliquent également lorsque nécessaire, notamment pour le départage de candidatures concurrentes dans le cadre des mobilités volontaires et des reclassements internes.

A Présentation des critères d'ordre des licenciements envisagés

Les critères proposés pour établir la liste des salariés devant faire l'objet de la procédure de licenciement seraient appréciés au 1^{er} juillet 2021 et seraient les suivants :

A.1 Charges de famille

Critère charges de famille	Barème de la notation
1 enfant de moins de 18 ans	1 point
2 enfants de moins de 18 ans	2 points
3 enfants de moins de 18 ans	3 points
4 enfants et plus de moins de 18 ans	4 points
Famille mono parentale	1 point supplémentaire

* Seront considérées les situations de famille telles que déclarées à IBM France SAS par les salariés dans Workday à la date du 30 juin 2021.

On considère comme Famille mono parentale un salarié qui ne serait pas déclaré comme statut marital 'Married' ou 'PACS' ou 'Domestic Partner' dans Workday et ayant à charge au moins un enfant de moins de 25 ans.

A.2 Ancienneté

L'ancienneté sera déterminée au 1^{er} juillet 2021. Afin de tenir compte des difficultés particulières de reclassement liées à l'ancienneté des salariés, il est proposé d'attribuer des points supplémentaires dans les conditions suivantes :

Critère ancienneté	Barème de la notation
moins de 5 ans	0 point
entre 5 et inférieur strictement à 10 ans	1 point
entre 10 et inférieur strictement à 15 ans	2 points
15 ans et plus	3 points

A.3 Age

L'âge sera déterminé au 1^{er} juillet 2021. Afin de tenir compte des difficultés particulières de reclassement liées à l'âge des salariés, il est proposé d'attribuer des points supplémentaires dans les conditions suivantes :

Critère d'âge	Barème de la notation
moins de 30 ans	0 point
entre 30 et inférieur strictement à 45 ans	1 point
entre 45 et inférieur strictement à 50 ans	2 points
50 ans et plus	3 points

A.4 Qualités professionnelles

Le critère des qualités professionnelles sera évalué par une analyse des résultats professionnels au titre des années 2018 et 2019 sur la base des Checkpoints des années concernées.

L'attribution de points sera établie pour chacune de ces deux années selon le barème suivant :

Critère qualités professionnelles	Barème de la notation
4 ou 5 dimensions exceed	3 points
3 dimensions exceed	2 points
2 dimensions exceed et 2 ou 3 dimensions achieved	2 points
2 dimensions exceed et 1 dimension achieved	1 point
3 à 5 dimensions achieved, pas 2 dimensions exceed ou 2 dimensions expect more	1 points
Moins de 2 dimensions exceed et 3 achieved et 2 à 5 dimensions expect more	0 point
Pas d'évaluation de dimensions dans l'outil Checkpoint	2 points

Les points attribués au titre des deux années seront ensuite totalisés en appliquant la pondération suivante à chacune des deux années :

- 1 pour le Checkpoint de l'année 2019 ;
- 0,50 pour le Checkpoint de l'année 2018.

A.5 Situation de handicap

Les salariés reconnus travailleurs handicapés (titulaire d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)) et ayant déclaré ce statut à IBM France SAS avant la date de notification du licenciement (cf. Accord d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées) se verraient attribuer 5 points supplémentaires.

B Périmètre et modalités d'application des critères d'ordre des licenciements

Les salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet, recevront un courriel avec accusé de réception ou une lettre recommandée avec accusé de réception leur demandant d'actualiser leurs informations personnelles (et notamment l'information charges de famille) dans Workday, à l'issue de la procédure d'information/consultation des IRP et après homologation par la DIRECCTE du Plan ou pendant la procédure d'information/consultation des IRP, avec l'accord du CSEC.

Les critères d'ordre seront appliqués conformément au calendrier présenté ci-dessus CHAPITRE III en fonction des informations disponibles en possession d'IBM France SAS dans Workday à cette date.

Les modalités de décompte seront les suivantes :

- Chaque salarié concerné par l'application des critères d'ordre se verra attribuer un total de points déterminé par l'addition des points acquis au titre de chacun des critères définis ci-dessus ;
- Les salariés cumulant le plus petit nombre de points au sein d'une même catégorie professionnelle seront ceux qui, à défaut de reclassement interne, se verront notifier leur licenciement pour motif économique.

En cas d'égalité, préférence serait accordée :

- En premier lieu, au salarié le plus âgé (au jour près) ;
- En second lieu, en cas de nouvelle égalité, au salarié disposant de la plus grande ancienneté (au jour près).

Dans l'hypothèse où les deux membres d'un couple (marié ou Pacsé, selon les déclarations enregistrées dans Workday à la date d'application des critères d'ordre, telle qu'elle est précisée dans le calendrier présenté ci-dessus CHAPITRE III) seraient identifiés par les critères d'ordre des licenciements, le membre du couple ayant le plus de points se verra attribuer 5 points supplémentaires.

Par ailleurs, il est précisé que les critères d'ordre des licenciements seront appliqués, conformément aux dispositions de l'article L.1233-5 du Code du travail, par catégorie professionnelle, sur un périmètre fixé au niveau d'IBM France SAS.

CHAPITRE VI CONDITIONS D'APPLICATION ET DUREE DU PLAN

Sous réserve de dispositions expresses - dans sa phase de préparation opérationnelle et de mise en œuvre - actées par un avis conforme du Comité Social et Economique Central et des CSE, le présent projet de Plan sera applicable à compter de sa validation ou de son homologation par la DIRECCTE, qui sera sollicitée à l'issue des procédures d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, conformément aux dispositions légales.

Les mesures du présent Plan s'appliqueront aux ruptures mises en œuvre dans le cadre du présent projet de réorganisation d'IBM France SAS.

Le bénéfice des mesures détaillées dans le cadre du présent Plan pourra être demandé qu'une seule fois et pendant le délai et aux conditions prévus pour chacune d'entre elles, tant que le salarié est présent à l'effectif d'IBM France SAS, et en tout état de cause dans la limite de 6 mois après la fin du congé de reclassement si le salarié y adhère, ou pour un délai équivalent (durée initiale du congé de reclassement), si le salarié n'y adhère pas.

Les mesures ayant le même objet ne pourront par ailleurs pas se cumuler, sauf disposition expresse du Plan. En particulier, les salariés ayant demandé le bénéfice d'une MFDC ne pourront cumuler les mesures avec celles prévues pour une MDV. De la même façon, les salariés candidats au départ volontaire dans le cadre d'une MDV ne pourront bénéficier que des mesures prévues pour le parcours qu'ils ont choisi, sous les limites et conditions qui sont précisées au VOLET III TITRE III. Enfin, un salarié ayant demandé le bénéfice de mesures d'aide à la création d'entreprise (dans le cadre d'un licenciement pour motif économique ou d'un départ volontaire) ne pourra cumuler ces mesures avec le bénéfice des mesures prévues pour la reprise d'un emploi salarié ou d'aide à la formation.

Les salariés protégés qui seraient concernés par le présent Plan pourraient, sous réserve que la rupture de leur contrat de travail soit autorisée par l'Inspecteur du travail, bénéficier de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement prévus par le présent Plan, dans les délais et conditions qui leur sont propres.

Il est rappelé que le présent projet de Plan n'ouvre pas droit au profit des salariés décrits comme éligibles à un départ volontaire à un droit à la rupture du contrat de travail. Ainsi, sous réserve d'en informer les salariés avant la signature d'une convention de rupture d'un commun accord, IBM France SAS pourra renoncer jusqu'à cette date à tout ou partie des suppressions de postes, sans que le salarié puisse revendiquer un droit à la rupture de son contrat de travail, que ce soit sous forme volontaire ou involontaire.

Le présent projet de Plan prendra fin au terme de la dernière mesure de départ prévue par celui-ci, soit au plus tard le 1^{er} novembre 2021, sauf pour les mesures qui ont vocation à se prolonger au-delà de cette date en vertu d'une disposition expresse du Plan, telles les dispenses d'activité MFDC, les congés de reclassement, ou pour la mise en œuvre de procédures nécessitant un accord préalable de l'inspection du travail.

TITRE II ORGANES ET DISPOSITIFS D'INFORMATION, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI DES SALARIES

CHAPITRE I L'ESPACE MOBILITE COMPETENCES (« EMC »)

L'Espace Mobilité Compétences (ci-après « EMC ») a vocation à informer et accompagner les salariés dans le cadre des mesures mises en œuvre par le présent Plan et à les orienter tout au long de la procédure.

Il sera ouvert dès que possible, sur avis favorable du CSEC et des CSE, au cours de la procédure d'information et de consultation, et au plus tard après que le Plan aura été homologué (ou validé) par la DIRECCTE.

Il prendra fin au terme du dernier congé de reclassement, bien que ses modalités de fonctionnement puissent être revues s'il ne devait rester que quelques salariés concernés par ce dispositif.

A Modalités d'intervention

L'objectif de cette structure sera :

- D'informer et d'accompagner en amont les salariés appartenant aux catégories d'emplois concernées par le projet de réorganisation
- Et d'informer et d'accompagner les salariés sur les mesures de reclassement interne et externe lors de la mise en œuvre du Plan.

L'EMC sera dirigé par le Directeur des Ressources Humaines d'IBM France, et sera constitué :

- **D'une équipe de consultants internes** (composée de membres de la DRH principalement) expérimentés sur les sujets de mobilité internes et externes ainsi que sur la mise en œuvre de mesures de fin de carrières qui assurera
 - l'information des candidats aux mesures MFDC, MDV tout au long des processus d'information puis d'adhésion
 - et l'analyse des situations individuelles d'éligibilité aux mesures MFDC et accompagnera les salariés tout au long du processus de réflexion, d'adhésion puis de départ en MFDC. De plus elle assurera la mise en œuvre de la mobilité interne ainsi que du reclassement interne.
- **D'équipes de consultants externes.** Ces équipes appartenant à un cabinet spécialisé sur le marché de l'emploi en France et partenaire d'IBM auront pour mission d'accompagner les salariés dans le cadre des mesures MDV et les recherches de repositionnement externes associées.

Le cabinet extérieur spécialisé envisagé et les engagements qui seraient pris par ce dernier sont présentés en ANNEXE 2 du présent Plan, qui fait partie intégrante du présent Plan.

B Moyens dédiés à l'EMC

Les entretiens individuels seront menés en toute confidentialité en face à face ou par téléphone.

Les équipes internes seront essentiellement basées à Bois-Colombes. Sinon, elles assureront un support téléphonique, en articulation avec les consultants du cabinet extérieur retenu.

En ce qui concerne les équipes de consultants externes, les moyens mis à disposition sont détaillés en ANNEXE 2 du présent Plan.

Lors de la phase de volontariat, les salariés d'IBM France SAS auront à leur disposition un numéro d'appel unique et/ou un e-mail pour les mesures MDV et un e-mail unique pour les mesures MFDC permettant la prise de contact et l'affectation d'un consultant qui suivra leur dossier jusqu'à son aboutissement.

Chacun des collaborateurs candidat au départ volontaire MDV disposera des moyens logistiques mis à sa disposition par le prestataire partenaire d'IBM France SAS.

Lors de la phase d'accompagnement des salariés éventuellement concernés par les mesures de licenciement, des consultants seront affectés aux salariés concernés en fonction du lieu des entretiens, et de l'éventuel historique des entretiens passés.

C Accompagnement en amont du départ du salarié

Les salariés seront reçus en entretien individuel et feront l'objet d'un suivi personnalisé, accompagné par un consultant qui les suivra tout au long de la procédure.

Les consultants de l'EMC respecteront la confidentialité des échanges avec les salariés lors des entretiens d'information des mesures et de préparation des projets professionnels. Seules seront transmises à la Direction les informations nécessaires à la mise en œuvre des départs.

Le consultant interne :

- Assure l'information des candidats aux mesures MFDC, MDV tout au long des processus d'information puis d'adhésion ;
- Assure l'analyse des situations individuelles d'éligibilité aux mesures MFDC et accompagne le salarié tout au long du processus de réflexion, d'adhésion puis de départ.

En ce qui concerne les départs volontaires MDV, les consultants externes de l'EMC accompagneront les salariés :

- Pour une information complète sur des mesures du Plan dont ils peuvent bénéficier
- Puis pour la définition de leur projet professionnel et leur mise en œuvre (et ce à chaque phase de la mise en œuvre du Plan ; phase du volontariat, phase d'information sur les mesures de reclassement externe).

Le consultant externe EMC donnera un avis sur les projets professionnels des salariés, en termes de cohérence, faisabilité et de viabilité dans tous les cas de figure.

En fonction des solutions ou projets professionnels identifiés avec le salarié, le consultant externe EMC pourra préconiser des actions de formation d'adaptation.

D Accompagnement individuel dans le cadre du congé de reclassement

Chaque salarié acceptant de bénéficier du congé de reclassement sera reçu par un conseiller externe spécialisé en reclassement externe dans le cadre d'entretiens individuels, lesquels auront pour objectifs :

- D'initier une relation interpersonnelle de conseil et de suivi,
- De recueillir les informations nécessaires au repositionnement professionnel de chaque salarié notamment, qualification, lieu de résidence, attente,
- D'inviter le candidat à des entretiens de suivi, qui permettront de mieux cerner le projet professionnel et lui proposer, si nécessaire, de réaliser un bilan professionnel,
- Le cas échéant, de définir un projet professionnel et d'initialiser les démarches nécessaires à sa mise en œuvre.

E Information collective

Elle est assurée par la diffusion des informations aux employés via les outils traditionnels (mails principalement, courriers si nécessaire, mise en œuvre éventuelle d'un site intranet).

CHAPITRE II SUIVI DES MODALITES D'APPLICATION DU PSE

IBM France SAS mettra en place au niveau national un suivi du présent Plan.

A Suivi

Ce suivi consistera à :

- veiller à la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le Plan, telles que la mise en œuvre des actions de volontariat (MDV et MFDC),
- Être informé sur les situations particulières de salariés concernant la mise en œuvre des dispositions du plan telles qu'appliquées à leur cas,
- Analyser et faire des recommandations sur toute situation particulière éventuelle présentée par les membres du Comité, afin que la Direction prenne une décision finale.

La Direction dressera un bilan définitif de l'exécution du Plan à son terme.

B Composition

Le suivi du plan sera assuré, sous la présidence de la Direction des Relations Sociales, par :

- Un ou plusieurs représentants de la Direction (dont le responsable de l'EMC), bénéficiant d'un nombre de voix égal à la représentation du personnel avec voix prépondérante en cas de partage des voix
- Le Secrétaire du CSEC et les membres FPE (formation professionnelle) du CSEC, sans voix délibérative
- Un représentant de la DIRECCTE, membre de droit, qui sera invité à participer à chacune des réunions, sans voix délibérative.

C Périodicité des réunions

Les réunions de suivi se dérouleront, sur convocation de la Direction, une fois par quinzaine durant le premier mois de l'exécution du Plan à compter de l'homologation ou la validation du plan par la DIRECCTE, puis chaque fois que nécessaire sur convocation de la Direction, jusqu'au terme de l'exécution du Plan (tel que celui-ci est fixé au VOLET I TITRE I CHAPITRE VI).

Ensuite, cette réunion pourra se tenir à la demande de la majorité de ses membres jusqu'à la fin de la mise en œuvre des congés de reclassement.

L'agenda de ces réunions sera établi par la Direction et sous son entière responsabilité, mais après discussion avec le secrétaire. Les comptes-rendus des réunions seront établis par la Direction et diffusés par cette dernière.

Les éventuels commentaires des membres sur le compte rendu seront consignés dans le compte-rendu de la réunion suivante.

D Confidentialité

Chaque compte-rendu de réunion rappellera la stricte confidentialité des informations qui y sont mentionnées, celles-ci étant présentées anonymement pour préserver la confidentialité des informations sensibles et personnelles.

Les membres de la Commission seront soumis à la totale confidentialité sur tous les éléments concernant les salariés concernés par le présent Plan.

E Information-consultation du CSEC

Le bilan définitif de l'exécution du Plan à son terme fait l'objet d'une information/consultation du CSEC.

La Direction présentera le bilan de la mise en œuvre effective du Plan qui sera transmis à la DIRECCTE conformément aux dispositions de l'article L. 1233-63 du code du travail.

Le CSEC sera également régulièrement consulté sur le suivi de la mise en œuvre effective des mesures du présent Plan (article L.1233-63 du code du travail).

CHAPITRE III MISE EN PLACE D'UNE CELLULE D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE

Dans le cadre du présent projet, la direction d'IBM France a décidé de renforcer le dispositif existant au sein du département Direction Santé et Environnement du Travail (DSET) par la mise en place d'un accompagnement psychologique et social reposant sur :

- La mise en place d'un numéro vert, qui permettra aux salariés qui le souhaitent d'avoir des entretiens confidentiels et anonymes avec un psychologue (24H/24H) : 0 800 944 227
- La présence renforcée d'un psychologue

Parmi les dispositifs existants la direction mobilisera un certain nombre de démarches d'accompagnement comme par exemple durant la phase de mise en œuvre :

- Accompagnement collectif des managers sera assuré pour identifier les risques potentiels et les personnes fragilisées. Les mesures nécessaires seront mises en œuvre avec la coopération des équipes de santé au travail ;
- Accompagnement spécifique d'équipe pour accompagner la phase de transition avec le programme « PAT ».

L'ensemble de ces mesures d'accompagnement sera décrit dans le chapitre 'LES CONSEQUENCES DU PROJET IBM FRANCE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIENE ET DE SECURITE DES SALARIES' du Livre II et reprise dans l'ANNEXE 3.

TITRE III COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

IBM France informera et sollicitera le concours de la Commission paritaire territoriale de l'emploi et procédera en outre à des recherches de postes disponibles dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Les salariés seront, quant à eux, informés de la possibilité de consulter les postes disponibles et d'inscrire leur curriculum vitae sur la bourse de l'emploi numérique accessible sur un site internet à disposition des entreprises et des salariés de la branche de la Métallurgie.

VOLET II LA MOBILITE INTERNE ET LE RECLASSEMENT INTERNE AU CŒUR DU DISPOSITIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Dans le cadre du présent projet, IBM France entend privilégier autant que possible le maintien de l'emploi au sein du groupe IBM en France, en mettant en place des mesures de mobilité interne et de reclassement interne.

Ces mesures ont pour objet de limiter le nombre de départs contraints notamment en organisant des mesures de mobilités fonctionnelles et géographiques, au sein d'IBM France SAS et dans le groupe en France, sur les postes disponibles.

TITRE I LA MOBILITE INTERNE VOLONTAIRE

Souhaitant favoriser l'emploi et afin d'éviter autant que possible les départs contraints, IBM France entend s'engager pour permettre la mobilité interne des salariés qui seraient concernés par le projet de réorganisation.

CHAPITRE I INFORMATION COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE SUR LES POSTES DE RECLASSEMENT INTERNE

Dès que possible, sous réserve de l'avis favorable du CSEC et des CSE conformément aux dispositions de l'article L.1233-45-1 du Code du travail, ou au plus tard à l'issue de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, et après homologation/validation du Plan par l'Administration, tout collaborateur concerné par le projet pourra accéder auprès de l'EMC à la liste actualisée des postes disponibles au sein du Groupe IBM en France.

Pour chaque poste disponible, seront précisées, dans la mesure du possible, les informations suivantes :

- Société employeur
- Lieu de travail
- Fonction
- Convention collective de branche applicable et/ou accord collectif applicable au sein de l'entreprise (le cas échéant)
- Statut
- Durée du travail

- Niveau de rémunération
- Type de contrat (CDI ou CDD)

Il est remis, en ANNEXE 6 du Plan, une liste mise à jour des postes disponibles au sein du groupe en France.

Cette liste sera actualisée régulièrement et accessible sur l'intranet d'IBM France SAS pour les postes d'IBM France SAS et sur les sites internet des sociétés du Groupe IBM en France pour leurs postes disponibles respectifs.

Il est par ailleurs rappelé que la liste des postes disponibles au sein d'IBM France SAS est disponible à tout instant sur l'outil intranet « New Global Opportunity Market ».

Dès l'ouverture de l'EMC pour la phase de mobilité interne, les salariés appartenant aux groupes métiers concernées par les suppressions de postes recevront un courrier leur donnant le contact de l'EMC et leur donnant les moyens d'accéder à la liste des postes disponibles au sein du groupe IBM en France.

CHAPITRE II RESERVATION DES POSTES DE RECLASSEMENT ET DES MESURES DE MOBILITE INTERNE VOLONTAIRE

A Réserve des postes de reclassement

Afin d'optimiser les opportunités de reclassements internes au sein d'IBM France SAS, il est dès à présent décidé qu'aucun recrutement externe ne pourra intervenir au sein d'IBM France SAS sur des postes pour lesquels les salariés concernés par le présent Plan pourraient être repositionnés, et ce jusqu'au 1^{er} aout 2021.

Par ailleurs, pour ce qui concerne les postes des autres sociétés du groupe IBM en France sur lesquels un reclassement interne pourrait être envisagé pour les salariés concernés par le Plan, IBM France a obtenu l'engagement que les autres sociétés du groupe réservent ce poste en priorité pour les salariés concernés par le présent Plan. Toutefois, dans l'hypothèse où après publication du poste ouvert par l'EMC pendant un délai de 15 jours, aucune candidature d'un salarié IBM France concerné par le présent Plan n'était reçue et au cas où le recrutement serait urgent, ces sociétés s'engagent à ce qu'un poste équivalent soit également proposé aux salariés IBM France pendant la Phase de reclassement.

B L'ouverture à la mobilité interne volontaire

Pour mettre en place la réorganisation envisagée et maintenir autant que possible l'emploi au sein du groupe IBM en France, la Direction entend également permettre la mobilité interne au sein du Groupe IBM en France en mettant en place un dispositif particulier d'accompagnement dans la recherche de postes de mobilité interne, destiné à renforcer les chances de succès du repositionnement interne.

L'avis favorable du CSEC et des CSE sera par ailleurs sollicité de façon à ouvrir la possibilité de déposer des candidatures volontaires à la mobilité interne par anticipation, dans le cadre des dispositions de l'article L.1233-45-1 du Code du travail.

Lors de la mise en œuvre de la mobilité interne, les salariés d'IBM France SAS recevront un courriel avec accusé de réception les informant de leur éligibilité ou non aux mesures de mobilité interne volontaire prévues par le présent Plan.

Le calendrier de la mobilité interne volontaire est défini au B.21.

B.1 Éligibilité à la mobilité interne

Sont éligibles à la mobilité interne volontaire les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Être en contrat de travail à durée indéterminée au sein de la société IBM France, en activité à la date d'ouverture de la Phase 1 de Volontariat (telle qu'elle est définie au VOLET I TITRE I CHAPITRE III), sans toutefois :
 - Être en préavis à la date de dépôt de sa candidature ;
 - Faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel,
 - Avoir demandé un départ à la retraite ou accepté une mise à la retraite
- Et appartenir à un groupe métier dans lequel des suppressions de postes sont envisagées, dans la limite du nombre de départs envisagés par groupe métier, et ce en tenant compte des MFDC ou des MDV acceptées.

B.2 Procédure de mise en œuvre des mobilités internes volontaires

1 Délai d'expression des candidatures à la mobilité interne volontaire

Dans le cadre des dispositions de l'article L.1233-45-1 du Code du travail, l'avis favorable du CSEC et des CSE sera nécessaire afin d'ouvrir la possibilité de déposer des candidatures volontaires à la mobilité interne par anticipation.

Les salariés pourront présenter leur candidature à une mobilité interne volontaire pendant la période de volontariat de la Phase 1, telle que celle-ci est définie au VOLET I TITRE I CHAPITRE III.

Le dépôt d'une candidature ne vaut pas acceptation par la Direction de la demande de mobilité, qui contrôlera par ailleurs son éligibilité.

2 Procédure de candidature sur un ou plusieurs postes de mobilité interne

Un salarié éligible (telle que cette notion est définie au §B.1 ci-dessus) souhaitant se porter volontaire à une mobilité interne volontaire devra adresser sa candidature par email avec accusé de réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception à l'attention de l'EMC.

En cas de candidatures sur plusieurs postes, le salarié devra indiquer son ordre de préférence.

La Direction des Ressources Humaines étudiera toutes les semaines les candidatures des salariés présentées au cours des derniers jours, en tenant compte de manière objective et factuelle notamment de l'adéquation des compétences des salariés au(x) profil(s) recherché(s) pour le(s) poste(s).

Au cours de cet examen, s'il apparaît que le nombre de postes supprimés dans le groupe métier dont relève le candidat a déjà été atteint (compte tenu des départs volontaires en MDV et MFDC prévus au VOLET III et après départage dans les conditions fixées au VOLET III TITRE I CHAPITRE II), ce dernier en sera informé par lettre recommandée avec accusé de réception ou par email avec accusé de réception par l'EMC, et il ne pourra être donné suite à sa candidature que dans le cadre du volontariat de substitution.

Dans l'hypothèse où la (ou les) candidature(s) du salarié correspondrai(en)t au(x) profil(s) recherché(s) pour le(s) poste(s), l'EMC transmettra le dossier de candidature du salarié au responsable RH de chaque entité concernée et en informera le salarié par email avec accusé de réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié pourra alors être reçu en entretien par un responsable RH ou par un responsable opérationnel de l'entité concernée.

Il est précisé que la candidature à la mobilité interne ne sera définitivement acceptée (s'imputant donc sur le nombre de suppressions de postes envisagées par groupe métier), une fois que la candidature est définitivement retenue par le responsable opérationnel ou le responsable RH de l'entité concernée, que lors du bilan du volontariat le plus proche, selon le calendrier présenté au VOLET I TITRE I CHAPITRE III.

En cas de pluralité de candidatures de salariés dans le cadre du présent Plan sur un même poste à une même date, le candidat retenu sera celui présentant l'expérience professionnelle la plus adaptée au poste, notamment au regard de son parcours professionnel et de ses compétences.

Si plusieurs candidats justifient d'une expérience professionnelle similaire et adaptée au poste, la priorité sera donnée au candidat ayant le plus grand nombre de points en application des critères d'ordre des licenciements fixés au VOLET I TITRE I CHAPITRE V.

3 Modalités de proposition d'une offre de mobilité interne

Si sa candidature est définitivement retenue par le responsable opérationnel ou le responsable RH de l'entité concernée, une formalisation de l'acceptation de la mobilité interne interviendra dans un délai de 8 jours calendaires suivant la date du bilan du volontariat au cours duquel sa candidature a été définitivement acceptée. Le salarié recevra en cas de reclassement dans une autre société du Groupe une convention tripartite de transfert ou le nouveau contrat de travail.

Cette convention tripartite entre IBM France SAS, le salarié et l'entité d'accueil, fixera la fin des relations contractuelles avec IBM France SAS et leur poursuite aux nouvelles conditions avec l'entité d'accueil. La convention contiendra en annexe le contrat de travail avec la société d'accueil qui reprendra l'ancienneté acquise par le salarié au sein d'IBM France SAS à la date du transfert.

Le salarié disposera alors d'un délai de 8 jours calendaires maximum à compter de l'envoi du courriel avec accusé de réception (ou à compter de la première présentation du courrier recommandé avec demande d'avis de réception en cas d'absence) de l'avenant ou de la convention tripartite pour l'accepter ou le/la refuser.

Le défaut de réponse dans ce délai équivaudra à un refus et le poste pourra être proposé à un autre salarié.

La mobilité du salarié sera effective dès la signature par le salarié d'un avenant à son contrat de travail (si cet avenant était nécessaire) ou de la convention tripartite formalisant l'acceptation du poste proposé. La prise des nouvelles fonctions pourra toutefois être différée en fonction des nécessités du service.

Les droits acquis au sein de la société d'origine feront l'objet d'un solde de tout compte au moment du départ du salarié, en cas de mobilité dans le Groupe.

L'ancienneté dans sa structure d'origine et éventuellement dans d'autres entités du Groupe restera acquise au salarié dans la société d'accueil.

Les règles et avantages sociaux relatifs, notamment, aux congés payés, au temps de travail, au véhicule, à la protection sociale, etc. seront celles en vigueur dans la société d'accueil.

4 Cas de l'échec de la recherche de mobilité interne au sein du groupe IBM en France

Si la candidature du salarié n'est pas retenue, il en sera informé par courriel avec accusé de réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 7 jours calendaires suivant la date du dernier entretien expliquant les raisons du refus de sa candidature.

B.3 Les mesures d'aides aux mobilités internes volontaires

Les salariés acceptant une mobilité interne hors IBM France pourront bénéficier des mesures d'aide au reclassement interne prévues au VOLET II TITRE II CHAPITRE II, sous réserve des conditions particulières prévues, à condition d'en faire la demande, sur présentation de justificatifs, au plus tard douze mois après la date effective de la prise de poste (sauf délai inférieur prévu par ce chapitre).

TITRE II LE RECLASSEMENT INTERNE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Au-delà des mesures de mobilité interne volontaire, IBM France entend proposer des mesures complètes pour favoriser le reclassement interne des salariés qui seraient concernés par une rupture de leur contrat de travail.

Les mesures prévues dans le présent titre sont ainsi applicables aux salariés candidats à un départ volontaire (dans les conditions fixées au VOLET III), ainsi qu'aux salariés identifiés par les critères d'ordre des licenciements et dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

CHAPITRE I MODALITES DU RECLASSEMENT INTERNE

A Identification des postes disponibles

Il est rappelé que dès que possible, sous réserve de l'avis favorable du CSEC et des CSE, conformément aux dispositions de l'article L.1233-45-1 du Code du travail, ou au plus tard à l'issue de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, et après homologation/validation du Plan par la DIRECCTE, tout collaborateur concerné pourra accéder auprès de l'EMC à la liste actualisée des postes disponibles au sein du groupe IBM en France.

Les conditions d'accès et d'actualisation de cette liste sont présentées au VOLET II TITRE I CHAPITRE I ci-dessus.

Le reclassement interne sera opéré sur les postes disponibles situés sur le territoire national au sein d'IBM France ou au sein des entreprises qui appartiennent au groupe IBM en France.

B Information individuelle sur l'ouverture de la Phase de reclassement interne

Dans le cadre de la recherche de reclassement interne, chaque salarié qui serait candidat à un départ volontaire ou qui serait identifié par les critères d'ordre des licenciements pourra solliciter un entretien avec un consultant de l'EMC spécialisé sur le reclassement interne.

Cette invitation sera faite par courriel avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception et précisera, de nouveau, les coordonnées de l'EMC et les modalités selon lesquelles le salarié peut accéder à la liste actualisée des postes disponibles au sein du Groupe en France.

Les salariés concernés auront la possibilité de contacter l'EMC afin de solliciter des compléments d'information en vue de se positionner sur un poste disponible au sein du groupe IBM en France.

C Diffusion d'une liste des postes disponibles au sein du groupe IBM en France

Dans le cadre de sa recherche de reclassement interne, la Direction identifiera tous les postes disponibles au sein du groupe en France.

Conformément aux dispositions des articles L.1233-4 et D. 1233-2-1 du Code du travail, tous les salariés candidats à un départ volontaire externe et tous les salariés dont le licenciement serait envisagé après application des critères d'ordre des licenciements recevront par courriel avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception la liste des postes disponibles et-comprenant les informations suivantes :

- Le nom de l'employeur
- La nature du contrat (CDD/CDI) ; l'intitulé du poste ;
- la classification et/ou coefficient et/ou niveau PRG, si applicable ;
- la localisation du poste
- la convention collective;
- la rémunération ;
- la durée du travail et la répartition des horaires.

A compter de la première présentation de cette liste, le salarié disposera d'un délai de réflexion de 15 jours francs pour présenter sa candidature écrite à un ou plusieurs postes y figurant (le cas échéant, en fixant un ordre de préférence).

Cette réponse des salariés se fera :

- De préférence par scan envoyé à l'adresse courriel indiquée FRANCE EMC/France/IBM (EMC@fr.ibm.com)
- Et sinon par courrier recommandé avec accusé de réception à l'adresse indiquée IBM France EMC Bât. C 4^{ème} étage – Mobilité – 17 avenue de l'Europe - 92275 Bois Colombes Cedex

A défaut de candidature écrite adressée dans ce délai, la société considérera que le salarié refuse ces offres.

La liste de diffusion comprendra l'ensemble des postes disponibles au reclassement au sein du groupe IBM en France sans présélection quant au profil, compétences et qualifications des salariés concernés. Dans l'hypothèse où un salarié candidaterait sur un poste ne répondant pas à la définition d'emploi équivalent, il pourra se voir opposer un refus motivé de l'employeur.

La liste de diffusion adressée aux salariés précisera :

- Le délai pour présenter une candidature écrite et
- Les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste.

Il est ainsi précisé qu'à profil, compétences et qualifications équivalentes, le poste de reclassement pour lequel plusieurs candidatures auraient été reçues, sera attribué au salarié disposant du plus grand nombre de points par application des critères d'ordre de licenciement fixés au VOLET I TITRE I CHAPITRE V.

D Formalisation du reclassement interne

Les salariés dont la candidature écrite aura été acceptée seront informés, par la société d'accueil, de leur reclassement effectif par courrier électronique avec accusé de réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception à laquelle sera joint :

- en cas de reclassement interne au sein d'IBM France SAS : l'avenant à leur contrat de travail si nécessaire ;
- en cas de reclassement dans une autre société du groupe IBM : la convention tripartite de transfert ou le nouveau contrat de travail.
Cette convention tripartite entre IBM France SAS, le salarié et l'entité d'accueil, fixant la fin des relations contractuelles avec IBM France SAS et leur poursuite aux nouvelles conditions avec l'entité d'accueil. La convention contiendra en annexe le contrat de travail avec la société d'accueil qui reprendra l'ancienneté acquise par le salarié au sein d'IBM France SAS à la date du transfert.

Ces documents devront être retournés à l'adresse mentionnée, dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la date première présentation, dûment signés pour accord. A défaut, le salarié perdra le bénéfice du poste de reclassement.

Le salarié reclassé pourra bénéficier des mesures précisées au VOLET II TITRE II CHAPITRE II ci-dessous, dans les conditions et limites qui y sont fixées, mais ne pourra en revanche en l'absence de rupture du contrat de travail, percevoir aucune indemnité de rupture.

E Traitement des candidatures spontanées

Tout salarié pourra prendre l'initiative de postuler aux emplois disponibles dans le Groupe qu'il aura lui-même identifiés et qui seront susceptibles de correspondre à ses compétences et aspirations professionnelles. Les modalités de présentation d'une telle candidature, ainsi que de son traitement par la Direction d'IBM France SAS sont celles prévues ci-dessus au VOLET II TITRE I CHAPITRE IIB dans le cadre de la mobilité interne volontaire.

CHAPITRE II MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

Une fois l'offre de reclassement acceptée par l'intéressé, le reclassement sera réputé définitif à l'acceptation du poste et le salarié pourra bénéficier des mesures d'accompagnement suivantes, sous réserve d'en faire la demande dans un délai de 12 mois suivant la prise effective de poste (sauf délais différents prévus ci-dessous) et de présenter les justificatifs appropriés.

A Formation spécifique

Lorsque l'offre de reclassement précise que l'affectation au poste proposé nécessite une formation d'adaptation, le salarié concerné bénéficiera d'un entretien personnalisé avec un consultant formation au sein de l'EMC. Cet entretien permettra de déterminer le type et la durée de la formation ainsi que d'établir un plan de formation adapté au nouveau métier ou au nouvel environnement de travail.

L'objectif sera de permettre aux salariés de bénéficier de formations qui leur permettront de s'adapter à un nouveau métier (formations longues dont la durée maximale serait de 3 mois équivalents temps plein (6 mois pour une formation en alternance), ou de combler un manque sur une compétence demandée (formations courtes de 5 à 10 jours) afin de reclasser le salarié.

Ces formations seront mises en œuvre par les structures de formation existantes au sein d'IBM France SAS ou, le cas échéant, de la société du groupe IBM d'accueil, qui pourront s'adjoindre, le cas échéant, des compétences spécialisées.

Pour mener à bien sa mission, le consultant formation disposera du CV à jour du salarié, de l'évaluation des compétences métier réalisée par le manager cédant, de l'évaluation du salarié suite à un entretien ainsi que du profil et des compétences requis par le manager de l'entité d'accueil.

Deux types de programmes seront alors proposés :

- Soit des programmes collectifs de formations spécifiques (écoles), pour permettre l'adaptation des salariés concernés dans chacune des catégories correspondant à un volume significatif d'emplois de reclassement ;
- Soit des programmes individualisés pour aider à l'adaptation du salarié concerné dans un nouveau contexte professionnel ou à améliorer ses connaissances afin de favoriser son adéquation au poste ;

Le caractère individuel ou collectif des formations dépendra notamment du nombre de salariés à former

Les formations longues de 30 à 35 jours (écoles) seront mises en place si le volume le permet. Un volume de 10 à 12 salariés est nécessaire pour mettre en place la structure adaptée. Le consultant formation sollicitera le responsable de l'entité d'accueil pour la mise en place de la formation. Ces formations pourront alterner entre cours en e-learning, formation en salle et mission sur le terrain.

Dans le cadre des formations courtes de 5 à 10 jours, des classes spécifiques seront mises en place si le volume le permet. Des formations de type « développement personnel » pourront être proposées aux salariés en complément des formations métiers. Le consultant formation s'appuiera sur les formations existant au sein d'IBM France SAS et pourra adapter la formation aux besoins spécifiques du salarié.

Le consultant formation restera disponible durant la durée de la formation pour le suivi du salarié.

Les coûts de ces formations seront pris en charge par IBM France SAS.

Le nombre de bénéficiaires, de la nature et du coût des actions engagées à ce titre feront partis des données fournies par la Direction dans le cadre du suivi du Plan.

B Accompagnement à la mobilité géographique

Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique interne en France sont décrites en détail dans l'intranet IBM France rubrique : « Mobilité avec changement de lieu de travail » (lien intranet suivant : http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/mobility/mutation_geographique_en_france.html), elles sont par ailleurs fournies pour information seulement en annexe de ce document, et s'appliqueront à tous les salariés ayant accepté une proposition de reclassement interne entraînant une mobilité géographique, que leur contrat de travail prévoit ou non une clause de mobilité.

CHAPITRE III MESURES PRISES POUR FAVORISER LE TEMPS PARTIEL, LES CREATIONS DE NOUVELLES ACTIVITES ET REDUIRE LA SOUS-TRAITANCE.

A Recours et développement du travail à temps partiel

Dans le cadre de l'accord triennal GPEC signé le 3 juillet 2018, la Direction s'est engagée dans l'offre aux collaborateurs en fin de carrière à pouvoir bénéficier de modalités d'aménagement de leur temps de travail, et notamment en bénéficiant d'un dispositif de temps partiel aidé (90 % de temps de travail payé 100 %) au cours des deux années précédant leur départ en retraite à taux plein de la Sécurité Sociale.

Il est rappelé que tout salarié d'IBM France peut une fois au cours de sa carrière de bénéficier d'un temps partiel à l'essai. Avec l'accord de la Direction, un collaborateur peut ainsi passer temporairement à temps partiel pour une durée déterminée, dans le courant de l'année civile, selon l'une des modalités suivantes :

- 1 an renouvelable une ou deux fois dans la limite de 3 ans.
- 2 ans renouvelables une fois pour une durée d'un an.
- 3 ans non renouvelables.

B Créations de nouvelles compétences

Dans le cadre de l'accord GPEC, suite aux réunions avec les Business Units, les nouvelles compétences suivantes ont été mises en avant : a transformation digitale vers le Cloud, l'agilité de bout en bout, l'expérience utilisateurs, le développement et l'innovation dans le monde du service dépasse les frontières des infrastructures IT et SI. Elle amène des changements profonds appelant sans cesse à une adaptation des compétences engagées sur l'ensemble des métiers actuels. Ces changements bouleversent l'horizon des carrières informatiques et des compétences qui y sont mobilisées. Et ces changements chahutent l'ensemble des métiers accueillant une part plus ou moins grande de ces technologies dans leurs activités (Marketing, HR, Finance, Commerciaux, Architectes, PM, IT...).

A cela s'ajoute le développement des compétences dans la sphère technologique à forte valeur ajoutée, comme l'IA, la data & big data, la sécurité, le quantique. Autant de nouvelles compétences au cœur des métiers existants ou qui seront au cœur des métiers émergeant, métiers dotés de leurs propres à R&D, méthodes et systèmes opérationnels.

Des compétences autour de l'IA, sur les métiers d' AI Machine Learning (AI Business Transformation Consultant/AI Data Engineer /AI Data Scientist..) métiers d' AI Sales (AI Seller/ AI Technical Seller) métiers d' AI Deep Learning (AI Research Scientist/AI Software Architect...) ; <https://w3.ibm.com/w3publisher/ai-job-role-skills-taxonomy>

Des compétences autour des données et du big datas qui ont besoin de mobiliser des compétences spécifiques pour tirer profit des données dans les processus liés à la collecte, au stockage, au traitement et à la modélisation des données. Des compétences autour du Cloud, de la containerisation et de la cybersécurité. <https://ibm.seismic.com/X5/#/home>

Des compétences autour de l'informatique Quantique. Des formations sur l'informatique quantique apparaissent, avec un mix de physique et de développement de logiciels quantiques (cas Université de Montpellier en partenariat avec IBM). Le métier d'ingénieurs logiciels quantiques apparaît et comme pour l'informatique traditionnelle, le poids du logiciel est amené à terme à devenir dominant dans les besoins

en compétences. Emerge alors un besoin en compétence de développeurs d'applications quantiques.
<https://www.ibm.com/blogs/research/2019/09/building-quantum-skills/>.

C Réduction du temps de travail

Compte tenu des enjeux concurrentiels et de la pression sur les marges, il ne peut être envisagé une réduction de la durée du travail, qui ne pourrait qu'augmenter les coûts d'IBM France SAS.

D Mobilité interne et externe

Dans le cadre de l'accord triennal GPEC, IBM France SAS a réaffirmé sa volonté de développer la mobilité professionnelle (notamment via le « Centre Mobilité Carrière ») et de faciliter les évolutions vers les métiers en développement pour l'ensemble des salariés.

La Compagnie met ainsi en avant la nécessité d'acquérir et de développer des compétences transférables entre les différents métiers et Business Units d'IBM France SAS.

E Réduction de la sous-traitance

Dans le domaine de la sous-traitance, la Compagnie maintient sa stratégie de limiter le volume d'activités confiées à des tierces sociétés en ajustant le niveau de charge entre les trois piliers que sont les ressources internes nationales, les ressources IBM en centres de compétences internationaux, et la sous-traitance nationale ou internationale, afin de limiter le recours à celle-ci.

VOLET III MESURES DE DEPART VOLONTAIRE DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS

Au-delà des mesures de mobilité et de reclassement interne présentées ci-dessus au VOLET II , IBM France entend également limiter autant que possible les départs contraints éventuels dans le cadre du présent projet en ouvrant des mesures de départ volontaire, permettant aux salariés qui le souhaitent de quitter IBM France SAS dans des conditions incitatives et en bénéficiant de l'accompagnement de l'EMC et permettant de résorber le sureffectif.

Les départs volontaires interviendront sous deux modalités :

- **Mesures de fin de carrières (MFDC)** pour les salariés qui y sont éligibles ;
- **Mesure de départ volontaire (MDV)** pour les salariés ne pouvant bénéficier de mesures de fin de carrière.

Il est précisé qu'une fois le présent Plan homologué (ou validé) par la DIRECCTE, les salariés d'IBM France SAS recevront un courriel avec accusé de réception les informant de leur éligibilité ou non aux mesures de départ volontaire (MFDC, MDV) prévues par le présent Plan.

Les départs volontaires pourront intervenir dans la limite du nombre de suppression de postes par groupe métier qui sera réactualisé après bilan des mobilités internes éventuellement acceptées et/ou mises en œuvre et la dynamique des effectifs depuis le lancement du plan (ex. : démissions dans un groupe métier où des suppressions de postes sont envisagées).

Ces départs volontaires seront prioritairement ouverts au bénéfice des salariés appartenant aux groupes métier directement concernées par le projet de transformation.

Toutefois, et dans la limite du nombre de suppressions de postes envisagé par groupe métier, ces départs volontaires seront également ouverts aux salariés d'IBM France n'appartenant pas aux groupes métier directement concernés par le projet, dès lors que leur départ du poste qu'ils occupent permettrait la mobilité interne / le reclassement interne effectif d'un salarié appartenant aux groupes métier concernés par le projet de transformation.

Il s'agit du volontariat dit « de substitution » qui permet d'éviter ou de limiter le nombre de licenciements à envisager.

TITRE I ELIGIBILITE AUX MESURES DE DEPART VOLONTAIRE

CHAPITRE I CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Sont éligibles aux Mesures de départs volontaires les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- **Être en contrat de travail à durée indéterminée de la société IBM France SAS**, en activité à la date d'ouverture de la Phase 1 du Volontariat décrite au VOLET I TITRE I CHAPITRE III, sans toutefois :
 - Être en préavis à la date de dépôt de sa candidature ;
 - Faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel,
 - Avoir demandé un départ à la retraite
 - à l'exception des salariés ayant demandé un départ en retraite dans le cadre de l'avenant 2 de l'accord GPEC et encore en activité à la veille de la date standard d'entrée en dispense d'activité dans le cadre du présent Plan (auquel cas ce salarié sera réputé avoir renoncé aux indemnités et mesures prévues dans l'avenant 2 de l'accord GPEC si sa candidature est acceptée dans le cadre du présent Plan)
 - Avoir accepté une mise à la retraite
- Et **appartenir à un groupe métier dans lequel des suppressions de postes sont envisagées**, dans la limite du nombre de postes supprimé par groupe métier, ce en tenant compte des mobilités internes volontaires prévues au VOLET II TITRE I CHAPITRE IIB
 - Par exception les salariés appartenant à d'autres groupes métier que ceux concernées par les suppressions de poste pourront être éligibles à une mesure de départ volontaire (**volontariat de substitution**) en Phase 1 du Volontariat si :
 - Ils disposent d'une ancienneté de plus de 5 ans au 1^{er} juillet 2021
 - le nombre de candidats au départ volontaire est inférieur au nombre de postes dont la suppression est envisagée dans le groupe métier ;
 - le départ dudit salarié permet d'offrir un repositionnement interne effectif à un salarié appartenant à un groupe métier concerné par les suppressions de postes (« substitut »).
 - Dans l'hypothèse d'un volontariat de substitution, la candidature au départ volontaire, pour autant qu'elle remplisse par ailleurs l'ensemble des autres conditions présentées au sein du présent document, ne pourrait être définitivement validée (i) que lorsqu'un substitut dont le profil conviendrait pour pourvoir le poste puisse être trouvé et validé par la Direction, et qui accepte une mobilité effective et (ii) sous réserve des seuils de départs pouvant intervenir par groupe métier.

Les conditions de mise en œuvre de la recherche de substitut sont précisées au CHAPITRE III ci-dessous.

Cela:

- inclut les salariés de la société IBM France « détachés » (mis à disposition) dans les filiales du groupe IBM en France ou dans des sociétés partenaires,
- exclut les salariés d'une autre société qui seraient « détachés » (mis à disposition) au sein de la société IBM France SAS.

- Et
 - Pour les salariés souhaitant **bénéficier d'une MFDC** :
 - Le collaborateur intéressé par les MFDC devra tenir à disposition de l'entreprise les documents « Obtenir mon âge de départ à la retraite » et « Estimer le montant de ma retraite tous régimes confondus » disponibles dans l'espace personnel du site de l'Assurance Retraite <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-services-ng/authentication> et qui seront nécessaires au dépôt de sa candidature.
 - MFDC avec dispense d'activité (avec ou sans rachat de trimestre) : satisfaire aux conditions requises pour une liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein à la sortie du dispositif de dispense d'activité indemnisée, et dans le respect de la durée maximale et minimale de la dispense d'activité précisée ci-après, avec ou sans rachat de trimestres,
 - MFDC avec bonification sans rachat de trimestre : remplir les conditions pour une liquidation de la retraite sécurité sociale à taux plein au plus tard le 1/09/2021.
 - Pour ce qui concerne le salarié **candidat à une MDV** :
 - Ne pas être éligible à une mesure de MFDC, y compris dans le cadre du dispositif spécifique « carrières longues ». Il sera en particulier demandé aux candidats nés avant le 31/07/1966 de produire le document « Obtenir mon âge de départ à la retraite » disponible sur le site internet de la CNAV (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-services-ihm/#/sec/listerServices>)
 - soit avoir un **projet professionnel déterminé** qui apporte immédiatement ou à terme une solution professionnelle personnalisée et qui aura été validé par les consultants de l'EMC à l'issue d'au moins un entretien individuel consistant en:
 - ✓ reprise d'un emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, qualifiée par un contrat de travail ou une promesse d'embauche,
 - ✓ Suivi d'une formation qualifiante ou formation longue (plus de 300 heures),
 - ✓ création ou reprise d'entreprise dont le salarié possèdera ou reprendra 50% du capital social. Pour être éligible, le projet devra répondre aux conditions fixées pour bénéficier de l'aide financière à ce projet (telles qu'elles sont fixées au VOLET IV TITRE II PARTIE II CHAPITRE IVB).
 - ✓ Recherche d'un emploi avec le profil existant de compétences du candidat et confirmation de l'EMC qu'il sera en mesure de présenter 3 OVE avant le terme du congé de reclassement.
 - soit, à défaut de projet professionnel, le salarié candidat doit avoir un **projet personnel lui permettant de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi**.
 - ✓ Dans ce cas, il sera demandé aux consultants de l'EMC de renforcer les critères de validation de ces projets (ex. motivation caritative, raisons familiales, accompagnement d'ascendant, etc.).
 - ✓ Il sera demandé au candidat un engagement sur l'honneur de disposer de ressources suffisantes pour assumer son projet personnel et de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi pendant une durée minimale d'un an suivant la date de rupture du contrat de travail.
 - ✓ Il sera en particulier porté une attention particulière pour permettre de limiter le risque que les salariés candidats au départ se mettent en difficulté sur le marché du travail. Ces cas de départs volontaires pour projet personnel seront examinés avec attention et validés avec parcimonie, ces projets ne devant pas être source de difficultés financières pour le salarié

Deviendront par ailleurs éligibles par substitution, à l'issue des bilans intermédiaires de la Phase 1 du Volontariat visés dans le calendrier de mise en œuvre du présent Plan (VOLET I TITRE I CHAPITRE III), les salariés appartenant à des groupes métier dans lesquelles des suppressions de postes étaient envisagées et ont toutes été réalisées, compte tenu du nombre de mobilités internes et de départs volontaires externes, de mesures de fin de carrière réalisés.

CHAPITRE II REGLES APPLICABLES EN CAS D'EXCEDENT DE CANDIDATURES

A l'issue des différents bilans du volontariat, la candidature aux différentes mesures MFDC, MDV, est validée par la Direction au regard des règles d'éligibilité définies dans les paragraphes précédents, incluant la validation par l'EMC pour les candidatures à MDV, et au regard des règles de priorités suivantes, mises en œuvre au terme des Périodes de Volontariat précisée dans le calendrier de mise en œuvre du Plan figurant VOLET I TITRE I CHAPITRE III.

Il est précisé que s'il se présente trop de candidats par rapport au nombre de postes dont la suppression est envisagée par groupe métier, le choix des candidatures retenues se fera, lors de chaque bilan du volontariat prévu au calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III au regard des règles de priorité cumulatives suivantes au sein d'un même groupe métier, en fonction successivement :

1. de la mesure : les candidatures à la mobilité interne volontaire définitivement acceptées (prévues au VOLET II TITRE I CHAPITRE IIB) sont prioritaires sur les MFDC qui sont-elles-même prioritaires sur les MDV.
2. Pour les candidats aux mesures MDV, la qualité et la pérennité du projet professionnel envisagé tel que validé par l'EMC, dans l'ordre suivant CDI puis CDD/CTT de 6 mois ou plus puis projet de reprise ou de création d'entreprise puis projet personnel ou de recherche d'emploi non abouti).
3. Et s'il reste des candidatures excédentaires :
 - S'il se présente plus de candidats MFDC que de départs volontaires envisagés au sein d'un même groupe métier, la priorité sera donnée à la mesure de bonification, puis à la durée de dispense la plus courte ensuite, en cas d'égalité de durée de dispense le salarié dont l'âge, au jour près, est le plus élevé sera prioritaire.
 - S'il se présente plus de candidats MDV que de départs volontaires envisagés au sein d'un même groupe métier, le salarié ayant l'ancienneté (au jour près) la plus faible.

Les critères de départage de candidatures tels que définis ci-dessus s'appliqueront en cas d'excédent de candidatures, au sein de chaque groupe métier.

CHAPITRE III CONDITION ET MISE EN ŒUVRE DU VOLONTARIAT DE SUBSTITUTION :

Dans le cas d'une candidature au départ volontaire intervenant dans le cadre du volontariat de substitution, la candidature des salariés concernés sera une première fois examinée par la Direction pour valider les autres conditions d'éligibilité sous-tendant la candidature au départ volontaire du salarié.

Les salariés concernés seront alors informés en priorité par email avec accusé de réception et à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard dans un délai de 5 jours ouvrés suivant leur dépôt de candidature, de la décision rendue quant à l'éligibilité de leur candidature, sous réserve qu'un substitut dont le profil conviendrait pour pourvoir le poste puisse être trouvé et validé par la Direction, et qui accepte une mobilité effective et sous réserve des seuils de départs pouvant intervenir par groupe métier.

Dans ce cas, le poste du salarié candidat au départ volontaire par substitution sera ouvert à la mobilité interne et mis en visibilité.

L'EMC lancera alors, en lien avec le HRP de la BU et avec l'aide du manager du candidat, la recherche d'un substitut possible parmi les salariés faisant partie des groupes métier dans lesquelles des postes resteraient à supprimer.

Cette recherche sera effectuée selon la méthode dite des « cercles concentriques » :

- La notion de cercles concentriques a pour objectif de faciliter l'analyse et l'identification de potentielles permutations de reclassement, compte tenu de la proximité et ou des liens entre les différentes BU d'IBM France SAS.
- Le premier cercle concentrique sera la recherche de permutations de reclassement dans la même BU lors d'un surnombre de candidats au départ volontaire dans une catégorie professionnelle de cette BU.
- Le deuxième cercle concentrique sera d'étendre la recherche de permutations de reclassement dans la même BU pour traiter les cas de volontariat dit de substitution de cette même BU.
- Le troisième cercle concentrique permettra d'étendre l'analyse à l'extérieur de la BU d'origine pour dans un premier temps les cas de surnombre de candidats au départ volontaire dans un groupe métier et dans un deuxième temps pour les volontaires dit de « substitution »

Dès qu'un tel substitut sera identifié et validé par la Direction, la candidature du salarié pourra être examinées dans le cadre des bilans du volontariat visés dans le dans le calendrier de mise en œuvre du présent Plan (VOLET I TITRE I CHAPITRE III).

Les salariés concernés seront alors informés de la suite définitive donnée à leur candidature dans les mêmes conditions que les candidats au départ volontaire directement éligibles.

TITRE II LES MESURES DE FIN DE CARRIERE (MFDC)

PARTIE I MISE EN ŒUVRE DES MFDC

Les départs en MFDC des salariés volontaires éligibles seront examinés et mises en œuvre dans les conditions prévues ci-dessous.

CHAPITRE I PERIODE DE CANDIDATURE

Les MFDC sont exclusivement basées sur le volontariat, et seront ouvertes par phases successives, selon le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III.

Passés les périodes décrites dans ce calendrier, aucune candidature ne pourra être acceptée.

CHAPITRE II PROCEDURE D'ADHESION

Tout candidat à ce dispositif sera reçu par les conseillers de l'EMC dans le cadre d'un entretien au cours duquel seront notamment communiquées :

- une estimation de son salaire de référence brut,
- une estimation du montant de l'allocation mensuelle brute pour la dispense d'activité indemnisée ainsi que de la ou des indemnité(s) additionnelle(s) associée(s),
- une estimation de son indemnité de départ à la retraite en nombre de mois pour les deux dispositifs MFDC.

Le candidat aura préalablement à son entretien fourni impérativement les documents « Obtenir mon âge de départ à la retraite » et « Estimer le montant de ma retraite tous régimes confondus » disponibles dans

son espace personnel du site de l'Assurance Retraite (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-services-ng/authentication>) pour que l'EMC puisse apprécier son éligibilité au dispositif. Ces deux documents devront figurer dans le dossier d'adhésion remis à IBM France SAS pour la validation de la candidature.

Les salariés candidats à une MFDC pourront formaliser leur candidature en complétant le bulletin de candidature au volontariat et ou les documents complémentaires qui seront disponible auprès de l'EMC envoyé :

1. Par scan envoyé avec accusé de réception à l'adresse courriel indiquée France Mesures Fin de Carrières/France/IBM, (FRMFDC@fr.ibm.com). L'EMC accusera systématiquement la bonne réception de la candidature dans les 48H de la réception.
2. Et si nécessaire par courrier recommandé avec accusé de réception ou de préférence par lettre recommandée électronique à l'adresse indiquée ci-après : IBM France EMC Bât. C 4ème étage – MFDC – 17 avenue de l'Europe - 92275 Bois Colombes Cedex.

Il est précisé que sera considéré comme dossier complet, le dossier comprenant :

- Le formulaire de demande du salarié,
- Les documents « Obtenir mon âge de départ à la retraite » et « Estimer le montant de ma retraite tous régimes confondus » disponibles auprès de l'Assurance Retraite.

La signature du bulletin d'adhésion au volontariat et/ou des documents complémentaires vaudront acte de candidature du salarié. La signature dudit bulletin ne vaudra toutefois pas acceptation par IBM France SAS de la candidature, ni reconnaissance de son éligibilité.

CHAPITRE III VALIDATION DES ADHESIONS PAR LA DIRECTION

L'éligibilité aux mesures MFDC des salariés candidats sera examinée dans le cadre des bilans du volontariat, au cours de la Phase 1 et de l'éventuelle Phase 2, conformément au calendrier précisé VOLET I TITRE I CHAPITRE III. La Direction départagera le cas échéant les candidatures au regard des règles précisées au TITRE I CHAPITRE II.

Dès le dépôt de la candidature, l'EMC commencera la procédure de recherche reclassement interne vis-à-vis de ce salarié, dans les conditions décrites au VOLET III TITRE III PARTIE I CHAPITRE III pour les salariés en départ volontaire MFDC.

Après finalisation de la procédure de reclassement interne pour ce salarié et à la condition que la candidature du salarié ait été validée dans le cadre d'un bilan du volontariat, l'EMC enverra au salarié par courriel avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception, un modèle de notification de départ à la retraite et, le cas échéant, dans le cadre de la dispense d'activité, un avenant au contrat de travail

Pour le bon fonctionnement de la BU, la Direction se réserve la possibilité lors des bilans du volontariat tel que défini dans le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III de refuser le départ d'un candidat pour la raison suivante : le départ du salarié entraînerait une difficulté opérationnelle majeure pour la réorganisation à conduire dans le cadre de ce projet.

En cas de refus de la candidature par la Direction, le salarié sera informé par son manager dans les 24 heures suivants la décision de la Direction.

En parallèle, le salarié sera informé par écrit par la Direction de la décision, positive ou négative.

CHAPITRE IV DEPARTS EFFECTIFS, RUPTURE DU CONTRAT ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les départs en MFDC interviendront en fonction des dates du calendrier de mise en œuvre, étant rappelé que les dates évoquées dans ce chapitre prennent en compte le calendrier défini au VOLET I TITRE I CHAPITRE III :

- les départs en dispense d'activité indemnisée sans rachat de trimestre seront effectifs au plus tôt au terme du bilan intermédiaire de la Phase 1 du volontariat et la date standard d'entrée en dispense d'activité sera le 1^{er} août 2021
- les départs en dispense d'activité indemnisée avec rachat de trimestre seront effectifs au plus tôt au terme du premier bilan intermédiaire de la Phase 1 du volontariat et jusqu'au 1^{er} novembre 2021 au plus tard ;
- les départs à la retraite avec bénéfice de la bonification sans rachat de trimestres seront effectifs au plus tôt au terme du premier bilan intermédiaire de la Phase 1 du volontariat et jusqu'au 1^{er} septembre 2021.

Compte-tenu du calendrier d'exécution du Plan tel que défini au VOLET I TITRE I CHAPITRE III, la consommation des congés acquis non soldés avant le départ dans les différents programmes MFDC ne sera pas exigée si le départ intervenait avant le 1^{er} octobre 2021.

Pour le bon fonctionnement de la BU d'appartenance, la Direction se réserve la possibilité de différer de 3 mois maximum le départ d'un candidat qui choisirait d'adhérer à une MFDC, et ce pour l'une au moins des raisons suivantes :

- Salarié disposant au sein de son groupe métier d'une compétence ou d'une expertise particulière sur une technique ou une solution spécifique, pour lequel un autre salarié appartenant à la même unité ne peut prendre le relais dans un délai raisonnable (3 mois),
- Salarié dont le départ entraînerait une difficulté opérationnelle majeure pour la réorganisation à conduire dans le cadre de ce projet, en compromettant la poursuite de l'activité de son service à l'issue de la mise en œuvre du présent Plan ou en dégradant son efficacité dans la phase de transition notamment par une insuffisance des transferts de compétences.
- Salarié n'étant pas en possession du devis de rachat trimestres à la date d'entrée prévue en dispense d'activité. Si au bout du délai de 3 mois, le salarié n'est toujours pas en possession de son devis de rachat de trimestre, alors le salarié entrerait néanmoins en dispense le mois suivant et sa date de retraite serait repoussée à la date de retraite sans rachat de trimestre. Dans ce cas la prime de contribution au rachat de trimestre ne serait pas versée.

Les mesures d'accompagnement spécifiques aux MFDC sont précisées au VOLET III TITRE II PARTIE II du présent Plan.

PARTIE II LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MESURES DE FIN DE CARRIERE (MFDC)

Trois dispositifs MFDC sont mis en place : La Bonification de l'indemnité de Départ à la Retraite, le Financement de Rachats de Trimestres, la Dispense d'Activité précédant la retraite.

Il est précisé que la mesure de Rachat de Trimestre, quand elle est mise en œuvre, est cumulée avec la mesure de Dispense d'Activité. La mesure de Bonification et la mesure de Dispense d'Activité ne sont pas cumulables.

Ces mesures ont pour objet de limiter le nombre de licenciements éventuels résultant des suppressions de postes.

CHAPITRE I LA BONIFICATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Cette mesure est ouverte aux salariés par ailleurs éligibles au départ volontaire MFDC dans le cadre du présent Plan, pouvant bénéficier de leur retraite à taux plein Sécurité Sociale selon le calendrier prévu au PARTIE I CHAPITRE IV.

L'indemnité de départ à la retraite applicable selon le barème en vigueur sera bonifiée, quelle que soit l'ancienneté.

Cette bonification pourra atteindre 8 à 11 mois de salaire de référence** brut selon les modalités suivantes :

Salaire de référence mensuel brut	Bonification de l'IDR en mois de salaire de référence** mensuel brut
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.*	11 mois
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	10 mois
Entre 2 P.M.S.S.* et 3 P.M.S.S.* inclus	9 mois
Strictement supérieur à 3 P.M.S.S.*	8 mois

*P.M.S.S. : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2021.

** Le salaire de référence brut sera celui utilisé pour déterminer l'allocation mensuelle de Dispense d'activité qui est décrite ci-dessous

Le montant de la bonification d'une tranche ne pourra être inférieur au maximum de la tranche inférieure.

L'indemnité de départ à la retraite augmentée de sa bonification ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite (Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie ou Région parisienne).

Par ailleurs les salariés ayant été intégrés et dont les modalités contractuelles d'intégration comprenaient le bénéfice d'une IDR spécifique à la convention spécifique de leur société d'origine bénéficieront, en sus de leur IDR UIMM, de celle prévue dans leur avenant d'intégration. Ils pourront demander à obtenir le montant estimé de celle-ci lors de leur entretien avec le consultant de l'EMC

CHAPITRE II LA DISPENSE D'ACTIVITE

Les dispositions qui suivent ci-après sont complétées par les dispositions figurant en ANNEXE 4 et en ANNEXE 5 qui précisent certaines modalités relatives à la dispense d'activité.

A Régime de la dispense d'activité

A.1 Conclusion d'un avenant au contrat de travail

Les adhérents au dispositif de dispense d'activité indemnisée conservent leur qualité de salarié, leur contrat de travail étant suspendu pendant toute la période de dispense d'activité. L'adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif et donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail et d'une notification de départ à la retraite.

Dans cet avenant, avec la notification de départ à la retraite correspondante, le salarié doit acter du fait que, sauf en cas de décès ou de rupture anticipée pour cause de licenciement ou de départ en retraite à son initiative, la dispense d'activité indemnisée constitue un départ à la retraite à l'initiative du salarié différé par une période de dispense d'activité.

L'adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif.

A.2 Date d'entrée dans le dispositif de dispense d'activité

Le calendrier d'entrée dans le dispositif de dispense est rappelé au PARTIE I CHAPITRE IV.

A.3 Durée de la dispense d'activité

Sa durée maximale sera de 48 mois, sauf en cas de cumul avec la mesure de rachat de trimestre prévue au CHAPITRE III, dans ce cas la durée maximale serait de 36 mois, et sa durée minimale de 3 mois.

A.4 Indemnisation de la dispense d'activité

La dispense d'activité sera indemnisée par une allocation mensuelle brute globale à hauteur de 60 % du salaire de référence brut.

Cette allocation sera plafonnée à 2 PMSS 2021 (soit 6 856 €/mois bruts), par mois pour une base temps plein proratisée en fonction du temps de travail antérieur.

Un plancher d'allocation brute est fixé à 2 000 euros bruts par mois sans proratisation du temps de travail antérieur.

Toute poursuite d'activité dans le cadre d'un mandat électif ou désignatif, interne ou externe à IBM France SAS ne pourra donner droit à une quelconque forme d'indemnisation qui viendrait s'ajouter à l'allocation définie ci-dessus, hors remboursement des frais de déplacement relatifs aux réunions en présence et à l'initiative de la Direction (réunions plénières de CSEC, etc.).

De convention expresse, l'assiette mensuelle brute (ou salaire de référence) servant de base au calcul de l'allocation mensuelle brute de dispense d'activité correspond au plus favorable entre le 12^{ème} des trois calculs suivants :

a) Salaire brut des 12 derniers mois de la dernière année close (de janvier à décembre 2020)

Le salaire brut tiendra compte : de la prime d'ancienneté, des heures supplémentaires et de toute prime résultant d'un accord d'Entreprise (hors participation) ou de leur contrat de travail. Sont exclues les sommes de nature exceptionnelle notamment, prime monétaire (« award »), prime de mobilité, de mutation, celles ayant un caractère de remboursement de frais notamment, prime de panier, de transport.

Pour les populations sur Plan de Motivation, qui ont signé une lettre d'objectifs dans FMS en 2020, les commissions/bonus seront pris en compte dans la limite d'un salaire de référence maximal à hauteur de l'OTE du type de plan concerné (« On target Earning » ou Rémunération à Objectif atteint).

Pour les populations en détachement tel que le programme « champion for growth », les commissions seront prises en compte dans la limite d'un salaire de référence maximal à hauteur de l'OTE d'un plan de commission équivalent chez IBM.

b) La Rémunération Théorique de Référence annuelle (« RTR ») au 1^{er} janvier 2021 en fonction du temps de travail * 12 ou 13 mois selon les cas.

c) Le salaire minimum conventionnel 2021 en fonction du temps de travail

A.5 Régime social et fiscal de l'allocation mensuelle brute

L'allocation mensuelle de dispense d'activité a la nature de salaire et à ce titre supporte les cotisations sociales afférentes. Elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

Cependant, les cotisations suivantes seront assises sur l'entière rémunération de référence telle que définie au point a) ci-dessus : Cotisations Vieillesse plafonnées sur la tranche 1, Cotisations AGIRC-ARRCO, Cotisations Arial CNP Assurance (Retraite par Capitalisation).

L'adhésion à la couverture complémentaire de frais de santé (IBAMEO) reste obligatoire. Les cotisations sont assises sur le montant de l'allocation mensuelle brute.

En cas de maladie, le salarié continuera à percevoir l'allocation sans abattement, aucune déclaration ne devant être adressée à IBM France, sauf s'il venait à bénéficier d'une pension d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie.

Si le salarié en activité a pris l'option IBAMEO « complément salaire », cette option n'aura plus lieu d'être une fois rentré en dispense d'activité ; en conséquence, la cotisation afférente s'arrêtera immédiatement et automatiquement à l'entrée en dispense

B Indemnité complémentaire à l'entrée en dispense d'activité

Cette indemnité complémentaire liée à la rupture du contrat de travail est fonction du salaire de référence brut mensuel servant de base pour déterminer l'allocation mensuelle du salarié et est exprimée en mois bruts de ce même salaire de référence.

Cette indemnité est calculée de la manière suivante pour le cas général :

Salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle	Montant de l'indemnité complémentaire en mois bruts du salaire de référence mensuel ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.*	9 mois bruts
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	7 mois bruts
Strictement supérieur à 2 P.M.S.S.*	6 mois bruts

*P.M.S.S. 2021 : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

En revanche, pour les salariés dont le salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle est inférieur ou égal à 2PMSS (*), et dont la dispense d'activité est supérieure ou égale à 30 mois, l'indemnité est calculée de la manière suivante :

Salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle	Montant de l'indemnité complémentaire en mois bruts du salaire de référence mensuel ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.*	9,5 mois bruts
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	7,5 mois bruts

L'indemnité d'une tranche ne pourra être inférieure au maximum de la tranche inférieure. Cette indemnité sera versée le mois d'entrée en dispense d'activité.

C Indemnité supplémentaire

Tous les adhérents au dispositif de dispense d'activité indemnisée, bénéficieront d'une indemnité supplémentaire liée à la rupture du contrat de travail équivalente à 1/12ème de mois de salaire de référence pour chaque mois en dispense d'activité.

Cette indemnité sera versée le mois d'entrée en dispense d'activité.

D Statut pendant la dispense d'activité

Le collaborateur reste salarié d'IBM France SAS, son contrat de travail étant suspendu. En conséquence, le lien de subordination subsiste du fait du maintien de ce lien contractuel.

De ce fait :

- il doit informer IBM France SAS de tout changement qui interviendrait dans sa situation individuelle (état civil, situation de famille, adresse, références bancaires...)
- il doit informer et obtenir l'accord d'IBM France pour tout changement qui interviendrait dans sa situation professionnelle (reprise d'une activité salariée ou non, permanente ou ponctuelle, rémunérée ou non,

- il 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,
- il ne doit pas exercer une activité le plaçant en situation de conflit d'intérêts avec IBM France SAS,
- il ne doit pas exercer une activité rémunérée pour une société du Groupe IBM en France (ceci incluant les filiales majoritaires ou non d'IBM en France ou dans le monde) ou l'un de ses sous-traitants,
- il doit s'engager à conserver une domiciliation bancaire en France,
- il ne peut s'inscrire au régime de l'assurance chômage.

Si avant le terme de sa dispense, le salarié devient éligible à la retraite sécurité sociale à taux plein, il doit en informer IBM France SAS. Le non-respect de ces dispositions pourrait entraîner le déclenchement d'une procédure disciplinaire adaptée.

E Départ à la retraite

Sauf sortie anticipée du dispositif dans l'un des cas visés en ANNEXE 5 du présent Plan, le salarié est en dispense d'activité jusqu'à la veille de la date à laquelle il peut bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein. L'allocation mensuelle cessera définitivement d'être versée à cette date.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires étaient apportées et dont la conséquence serait de repousser la date de départ en retraite prévue initialement, IBM France SAS s'engage à proroger les conditions de la dispense d'activité jusqu'à ce que le salarié puisse bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein, le salarié ne pouvant prétendre à prolonger cette période au-delà de la date à laquelle la liquidation de ses droits à retraite sécurité sociale à taux plein serait acquise.

Le départ à la retraite et l'arrêt concomitant du versement de l'allocation mensuelle interviendront à cette date.

La date de sortie de la dispense d'activité définie tient compte du préavis de départ à la retraite applicable de 2 mois ; aucune indemnité ne sera donc due à ce titre.

A la date de sortie de la dispense d'activité, le salarié perçoit un solde de tout compte de fin de contrat de travail.

E.1 L'indemnité de départ à la retraite

La période de dispense d'activité est prise en compte dans l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Le barème unique et non cumulatif applicable est celui prévu par la convention collective UIMM sauf disposition plus favorable au salarié résultant de son contrat de travail, d'avenant à son contrat de travail, ou de tout document engageant IBM France SAS envers le salarié :

- Après 2 ans d'ancienneté : 0,5 mois de salaire brut
- Après 5 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut
- Après 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut
- Après 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire brut
- Après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut
- Après 35 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut
- Après 40 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire brut.

Etant entendu que le barème effectivement applicable sera celui en vigueur à la date de départ à la retraite.

Dans le cadre des dispositions de la convention collective UIMM, le salaire de référence de l'indemnité de départ à la retraite est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois pleins précédant le départ à la retraite.

Afin de ne pas pénaliser le salarié IBM France partant en dispense d'activité, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois pleins précédant l'entrée en dispense d'activité.

Par ailleurs les salariés ayant été intégrés et dont les modalités contractuelles d'intégration comprenaient le bénéfice d'une IDR spécifique à la convention spécifique de leur société d'origine bénéficieront en sus de leur IDR UIMM de celle prévue dans leur avenant d'intégration. Ils pourront demander à obtenir le montant de celle-ci lors de leur entretien avec le consultant de l'EMC. En revanche l'avance éventuelle d'IDR détaillée dans le paragraphe I.2 ci-dessous ne concerne que l'IDR UIMM.

E.2 Avance sur l'indemnité de départ à la retraite UIMM

Le salarié pourra bénéficier, s'il en fait la demande à son entrée en dispense, d'une avance représentant à son choix 75% ou 95% du montant brut de l'indemnité de départ à la retraite : le montant définitif de son indemnité de départ à la retraite ne sera déterminable qu'au terme de son contrat de travail.

L'avance de 75% ou 95% du montant brut de l'indemnité de départ à la retraite est calculée en tenant compte de l'ancienneté projetée à la date du départ en retraite et du barème d'indemnité de départ à la retraite tel que décrit ci-dessus, conformément à la convention collective applicable.

Au moment du départ à la retraite, lorsque l'indemnité de départ à la retraite définitive sera versée, cette avance sera reprise.

L'avance sera soumise aux cotisations sociales en vigueur au moment de son versement. Le traitement de l'indemnité de départ à la retraite définitive, dont la reprise de l'avance, sera soumise au traitement social et fiscal en vigueur lors de sa mise en œuvre.

CHAPITRE III LA CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DU RACHAT DE TRIMESTRES

Un salarié qui serait éligible à une mesure de dispense d'activité, directement ou après rachat de trimestres selon le calendrier des dispenses d'activité figurant au PARTIE I CHAPITRE IV, bénéficiera d'une contribution au financement du rachat d'un maximum de 12 trimestres CNAV (voir tableau ci-dessous des cumuls maximums de durée de dispense et de nombre de trimestres de rachat), selon la réglementation en vigueur. Le salarié reste responsable auprès des organismes des démarches et de la mise en œuvre effective de cette mesure.

Ce rachat fera partie intégrante de la proposition d'IBM France à tout salarié dont l'analyse par l'EMC des documents transmis montre un rachat possible et ce afin de rapprocher la date de retraite à taux plein Sécurité Sociale du salarié à la date la plus proche possible.

Si le salarié n'est pas en possession d'un devis valide lors de l'entretien avec le consultant interne EMC il s'engagera à faire sa demande de devis CNAV dans les 5 jours ouvrés après cet entretien et à transmettre immédiatement, par courriel, copie de sa demande complète à l'EMC sous forme d'un seul fichier PDF de moins de 5 MO en mandatant l'EMC pour demander l'accélération de son dossier auprès de la CNAV/CARSAT concernée en leur retransmettant ce dossier (ce document sera détruit par l'EMC après envoi à la CNAV/CARSAT).

La prime de rachat de trimestre s'élèvera à 7.500 € bruts par trimestre racheté et elle se limitera au nombre de trimestres nécessaire pour l'obtention du taux plein Sécurité Sociale. Elle sera versée le mois suivant la fourniture du devis de rachat de trimestre et au plus tôt le mois d'entrée en dispense d'activité*, et sous réserve de :

- La transmission du devis de rachat de trimestre à l'EMC,
- L'acceptation du devis par le salarié auprès de la CNAV dans le mois de sa réception
- L'engagement du salarié à effectuer le paiement auprès de la CNAV dès réception de la prime de rachat de trimestre par IBM.

En cas de possibilité de cumul des mesures de rachats de trimestres et de Dispense d'activité, le candidat s'engagera à racheter le nombre maximum de trimestres rachetables, dans les limites définies dans le tableau ci-dessous :

Nombre maximum de trimestres rachetés	Nombre maximum de mois de dispense
12 trimestres	24 mois
11 trimestres	27 mois
10 trimestres	30 mois
9 trimestres	33 mois
8 trimestres	36 mois

Au cas où l'employé n'obtiendrait pas de devis de rachat de trimestre dans les délais impartis, la durée de la dispense d'activité serait prolongée jusqu'à la date de retraite à taux plein Sécurité Sociale. Dans cette situation la prime de contribution au rachat de trimestre ne serait pas versée.

*Si l'entrée en dispense est décalée par rapport à la date standard et que le salarié doit régler son rachat de trimestre avant son entrée en dispense alors il fera la demande à l'EMC du versement en avance de cette avance.

TITRE III LES MESURES DE DEPART VOLONTAIRE POUR UN PROJET DE RECLASSEMENT EXTERNE (MDV)

PARTIE I MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE DEPART VOLONTAIRE (MDV)

Les candidatures au MDV des salariés volontaires éligibles seront examinées et mises en œuvre dans les conditions prévues ci-dessous.

CHAPITRE I CONSTITUTION ET DEPOT DES DOSSIERS DE CANDIDATURE A UNE MESURE DE DEPART VOLONTAIRE

Les MDV sont exclusivement basées sur le volontariat.

Passées les périodes de volontariat (Phase 1 et éventuellement Phase 2) décrites dans le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III, aucune candidature ne pourra être acceptée.

Sur la base des projets de volontariat élaborés avec l'EMC, les candidatures définitives, complètes et formalisées à une MDV devront être adressées à la Direction des Ressources Humaines pendant la période de volontariat, selon le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III.

Chaque salarié intéressé par les mesures de MDV, bénéficiera d'un entretien au minimum avec les consultants de l'EMC pour confirmer et formaliser son projet de volontariat et valider la faisabilité et viabilité de son projet, sans pour autant emporter validation du départ par IBM France SAS à ce stade.

Le cabinet prestataire de l'EMC remettra à l'entreprise et au salarié un document précisant le contenu et les actions nécessaires en vue de favoriser la réalisation du projet professionnel du salarié.

Une fois le projet validé par l'EMC, l'EMC proposera au candidat de signer un bulletin d'adhésion lequel ne vaudra pas acceptation par IBM France de l'adhésion au dispositif mais vaudra engagement irrévocable du salarié d'adhérer à la Mesure de Départ Volontaire Projet envisagée.

Les salariés candidats au volontariat devront formaliser leur candidature dans les délais précités en complétant le bulletin de candidature au volontariat qui sera disponible auprès de l'EMC accompagné d'un

dossier complet à adresser par courrier recommandé avec accusé de réception (ou lettre recommandée électronique avec accusé de réception) à l'adresse indiquée ci-après :

1. Par scan envoyé avec accusé de réception à l'adresse courriel indiquée FRANCE Mesures Volontaires de départs/France/IBM (**EMCMVD@fr.ibm.com**). L'EMC accusera systématiquement la bonne réception de la candidature dans les 48H de la réception.
2. Et si nécessaire par courrier recommandé avec accusé de réception ou de préférence par lettre recommandée électronique à l'adresse indiquée ci-après : IBM France EMC Bât. C 4ème étage – MFDC – 17 avenue de l'Europe - 92275 Bois Colombes Cedex.

Il est précisé que sera considéré comme dossier complet, le dossier comprenant :

- le formulaire de demande du salarié, et
- les éléments justificatifs associés, détaillés dans les paragraphes suivants, et
- l'avis du consultant de l'EMC sur le dossier.
- Le dossier complet du salarié comprenant les justificatifs associés, à savoir :
 - le dossier d'inscription à une formation de reconversion, qualifiante, certifiante ou diplômante, une preuve du dépôt du dossier auprès de l'organisme de formation et la réussite aux éventuels tests préalables ; ou
 - le dossier de création ou reprise d'entreprise et le business plan ; ou
 - le contrat à durée indéterminée ; ou
 - le contrat à durée déterminée ou d'intérim d'au moins 6 mois ; ou
 - la promesse d'embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ou d'intérim d'au moins 6 mois ; et
 - tout justificatif démontrant la faisabilité et le sérieux du projet présenté et en particulier :
 - la confirmation de l'EMC qu'il est en mesure de proposer les 3 OVE pour les projets de recherche d'emploi
 - ou pour les projets personnels, l'engagement sur l'honneur de disposer de ressources suffisantes pour assumer son projet personnel et de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi pendant une durée minimale d'un an suivant la date de rupture du contrat de travail.

La signature du bulletin d'adhésion au volontariat vaudra acte de candidature du salarié et entraînera la levée de la confidentialité sur le projet auquel est tenu l'EMC jusque-là. La signature dudit bulletin ne vaudra toutefois pas acceptation par IBM France SAS de la candidature, ni reconnaissance de son éligibilité.

CHAPITRE II EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES

L'éligibilité aux mesures MDV des salariés candidats sera examinée dans le cadre des bilans du volontariat, au cours de la Phase 1 et de l'éventuelle Phase 2, conformément au calendrier précisé VOLET I TITRE I CHAPITRE III. La Direction départagera le cas échéant les candidatures au regard des règles précisées au TITRE I CHAPITRE II.

Pour le bon fonctionnement de la BU, la Direction se réserve la possibilité lors des bilans du volontariat tel que défini dans le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III de refuser le départ d'un candidat pour la raison suivante : le départ du salarié entraînerait une difficulté opérationnelle majeure pour la réorganisation à conduire dans le cadre de ce projet.

En cas de refus de la candidature par la Direction, le salarié sera informé par son manager dans les 24 heures suivants la décision de la Direction.

En parallèle, le salarié sera informé par écrit par la Direction de la décision, positive ou négative.

Après finalisation de la procédure de reclassement interne pour ce salarié, le salarié candidat sera informé de l'acceptation ou non de sa candidature par mail avec accusé de réception, lettre recommandée avec

accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, conformément au calendrier fixé au VOLET I TITRE I CHAPITRE III.

Pour les salariés dont la MDV aura été acceptée par la Direction et sauf reclassement interne, les départs effectifs seront effectifs au plus tôt au terme du bilan de la Phase 1 du volontariat.

CHAPITRE III RECHERCHES DE RECLASSEMENT INTERNE

Dès le dépôt de la candidature, l'EMC commencera la procédure de recherche reclassement interne vis-à-vis de ce salarié, dans les mêmes conditions et limites que celles visées au VOLET II TITRE II CHAPITRE I.

La rupture du contrat de travail du salarié candidat (de même que le bénéficiaire des mesures liées) n'interviendra qu'en l'absence de reclassement interne.

Il est rappelé que si le salarié candidat au départ volontaire venait à déposer sa candidature pour un poste ouvert au reclassement interne et que sa candidature était acceptée, il serait alors réputé renoncer à sa candidature au départ volontaire et il ne pourrait alors bénéficier des mesures d'accompagnement liées à un départ volontaire et en particulier aux indemnités de rupture. Il bénéficierait néanmoins dans ce cas des mesures d'accompagnement au reclassement interne visées au VOLET II TITRE II CHAPITRE II.

CHAPITRE IV RUPTURE DU CONTRAT

En l'absence de reclassement interne du salarié, volontaire à une MDV et dont la candidature a été acceptée, la rupture du contrat de travail prendra la forme d'une rupture d'un commun accord pour motif économique, conclue après achèvement de la procédure de reclassement interne.

Pour les salariés protégés, la rupture du contrat de travail ne pourra être confirmée qu'après autorisation de l'inspection du travail.

Le congé de reclassement lui sera proposé au moment de la signature de cette convention de rupture. Sur le seul plan du traitement social et fiscal, la rupture aura les mêmes effets qu'un licenciement pour motif économique dont les détails sont disponibles par exemple dans le lien internet suivant : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-indemnite-de-rupture-du-con/lindemnite-legale-ou-conventionn/les-indemnite-de-licenciement-v.html>

Si le salarié n'opte pas pour le congé de reclassement, le salarié continuera d'être rémunéré pendant toute la durée du préavis conventionnel à condition d'être en mesure d'effectuer son préavis. IBM France pourra décider de dispenser le salarié de l'exécution de son préavis, et dans cette hypothèse le préavis sera néanmoins indemnisé (le préavis non effectué à la demande du salarié ne sera pas rémunéré, notamment par exemple lorsque le salarié a repris un emploi avant la fin de son préavis). Cette rémunération est par nature soumise à cotisations aux régimes obligatoires et complémentaires ainsi qu'à la Mutuelle (frais de santé obligatoire) et aux différentes protections sociales propres à IBM France SAS.

Les salariés dont le départ volontaire en MDV serait accepté pourront bénéficier des mesures d'accompagnement visées au VOLET III TITRE III PARTIE II, dans les limites et conditions qui y sont fixées.

Ils pourront par ailleurs, dès l'ouverture de l'EMC, bénéficier d'entretiens réalisés par le cabinet spécialisé pour obtenir des informations sur ces mesures d'accompagnement. Lors de ces entretiens le consultant aidera le salarié à déterminer son projet professionnel ainsi que ses modalités de mise en œuvre et notamment le bien-fondé de l'utilisation du départ volontaire pour la réalisation dudit projet.

Les indemnités prévues dans le cadre d'un départ en MDV (et présentées au VOLET III TITRE III PARTIE II CHAPITRE VIII) dues à titre de solde de tout compte sont payées à l'issue du préavis (ou du congé de reclassement le cas échéant). Toutefois les salariés ayant retrouvé un emploi avant la fin du préavis ou du congé de reclassement pourront demander qu'il soit procédé à un paiement anticipé du solde de tout compte.

PARTIE II LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN DEPART VOLONTAIRE VERS UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE (MDV)

Les mesures de reclassement externe correspondent aux mesures d'accompagnement du salarié à un emploi en dehors des sociétés du Groupe IBM.

Ces mesures d'accompagnement sont principalement les suivantes :

- L'accompagnement de l'EMC (CHAPITRE I ci-dessous)
- Le Congé de Reclassement (CHAPITRE II ci-dessous)
- L'aide à la formation (PARTIE II CHAPITRE V ci-dessous)
- L'aide à la création d'entreprise (PARTIE II CHAPITRE VI ci-dessous)
- L'accompagnement à la mobilité géographique (PARTIE II CHAPITRE VII ci-dessous)
- Ainsi que des mesures indemnitaires (CHAPITRE VIII ci-dessous)

CHAPITRE I L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EMC

Les salariés dont le départ volontaire en MDV aura été accepté et formalisé bénéficieront de l'accompagnement de l'EMC dans les conditions détaillées au VOLET I TITRE II CHAPITRE I et à l'ANNEXE 2 du présent Plan.

CHAPITRE II LE CONGE DE RECLASSEMENT

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu dans le cadre d'un départ volontaire en MDV se verront proposer le Congé de Reclassement au moment de la signature de leur convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

A Définition du congé de reclassement

Conformément aux dispositions légales, IBM France SAS proposera le Congé de reclassement aux salariés dont le contrat de travail serait rompu pour motif économique dans le cadre du présent Plan dans le cadre d'un départ volontaire en MDV.

L'objet du congé de reclassement est d'aider les salariés dont le contrat de travail aura été rompu dans leur recherche d'un reclassement externe, en s'assurant du maintien de leur contrat de travail et les dispensant d'activité. Le congé de reclassement permet aux salariés de se consacrer pleinement à la recherche d'un autre emploi ou aux actions de formation visant le développement de l'employabilité des salariés.

Le congé de reclassement est fondé sur des engagements réciproques entre le salarié et l'EMC mis en place par IBM France SAS pour l'aider dans la concrétisation de son projet professionnel.

Les conditions et modalités du congé de reclassement dans le cadre d'une MDV mise en œuvre dans le cadre du présent Plan sont présentées ci-dessous.

B Mise en œuvre du Congé de Reclassement

B.1 Proposition du congé de reclassement et modalités d'adhésion

La proposition du congé de reclassement sera faite lors de la signature de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

Le salarié dispose d'un délai de huit (8) jours calendaires à compter de la proposition pour faire savoir s'il souhaite ou non bénéficier du congé de reclassement.

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de reclassement débiterait à l'issue de ce délai. L'absence de réponse du salarié dans le délai de 8 jours vaudra refus du bénéfice de ce dispositif.

Si le salarié accepte le congé de reclassement, il bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec un consultant de l'EMC afin de définir son projet professionnel, la formation et la validation des programmes d'acquis d'expérience qui pourraient s'avérer nécessaires. Il est précisé que pour les MDV, le projet professionnel aura été défini au plus tard à la transmission du bulletin d'adhésion à une mesure MDV.

A la fin de cet entretien d'évaluation et d'orientation, l'EMC remettra à la Direction et au salarié concerné un document précisant le projet professionnel du salarié et la durée du congé de reclassement ainsi que le contenu des actions nécessaires pour faciliter le retour à l'emploi du salarié (actions de formation, validation des acquis professionnels, etc.).

Ce document serait établi en double exemplaire, l'un pour le salarié et l'autre pour IBM France SAS, préalablement à la réalisation des actions prévues dans le cadre du congé de reclassement.

IBM France SAS enverra alors au salarié une convention tripartite entre IBM France SAS, le cabinet spécialisé en reclassement externe animant l'EMC et le salarié (« convention tripartite d'engagement dans le cadre du congé de reclassement ») précisant les modalités de mise en œuvre et fixe les règles de bon fonctionnement du congé de reclassement, préalablement à la réalisation des actions prévues.

La convention précisera en particulier les éléments suivants :

- La durée et le terme du congé de reclassement ;
- Les services de l'EMC ;
- Eventuellement le caractère spécifique de la formation ou validation des acquis d'expérience professionnelle, ainsi que le nom de l'organisme chargé de leur réalisation ;
- La rémunération du salarié pendant le congé de reclassement excédant la durée du préavis ;
- Les engagements du salarié pendant le congé de reclassement, en particulier l'obligation de répondre aux convocations de l'EMC ;
- Les conditions de résiliation/rupture du congé de reclassement.

La convention tripartite devra être elle aussi retournée signée à IBM France dans les 8 jours calendaires de la date de sa première présentation (ce retour se fera par courriel avec AR ou recommandé avec AR).

En l'absence de réponse dans ce délai, la société notifierait alors au salarié la fin de son congé de reclassement. Dans ce cas, le contrat de travail du salarié sera rompu à la fin de la période de préavis et le salarié recevra à cette date les indemnités qui lui sont dues dans le cadre de son départ.

B.2 Engagements des différentes parties dans le cadre du congé de reclassement

Il est rappelé qu'IBM France SAS s'engage à financer les mesures liées au congé de reclassement et en particulier la mise en place et l'accompagnement par le biais de l'EMC.

Les engagements de l'EMC et du salarié seront rappelés dans la convention bipartite signée lors de l'adhésion au congé de reclassement.

1 Les engagements du prestataire de l'EMC accompagnant le salarié

Le prestataire de l'EMC, notamment au travers de l'action de l'EMC :

- met en place les moyens adéquats pour améliorer les chances de reconversion des salariés (accueil, conseils, informations, évaluation, orientation, ...),
- aide le salarié à déterminer ses objectifs d'évolution professionnelle en matière de recherche d'emploi, de reconversion, de formation longue ou de création d'entreprise,
- guide et conseille le salarié dans la définition des actions à mettre en place : formations, missions, stages, actions de recherche d'emploi...
- donne des informations actualisées sur le marché de l'emploi,
- soutient le salarié par des points réguliers avec lui dans les différentes phases de son congé et le conseille dans l'organisation de ses démarches.

L'ensemble des engagements du cabinet prestataire, et notamment l'engagement auprès d'IBM France d'aboutir à une Solution Identifiée et la présentation d'Offres Valables d'Emploi, est présenté en ANNEXE 2 du Présent Plan, qui est une partie intégrante du Plan.

2 Les engagements du salarié :

Le salarié s'engage pendant son congé de reclassement à être actif (telle que cette notion est définie en ANNEXE 2 du présent Plan, qui est une partie intégrante du Plan) pour mener à terme son projet de reconversion, c'est-à-dire à :

- suivre les actions de formation ainsi que les prestations de l'EMC et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé,
- se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son repositionnement,
- mener personnellement une démarche active de repositionnement en liaison avec l'EMC,
- ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans l'accord de l'entreprise.

Sauf motif légitime, les salariés qui ne suivront pas les actions de formations et/ou de validation des acquis de l'expérience et/ou ne se présenteront pas aux convocations de l'EMC ou aux entretiens de recrutement seront réputés renoncer définitivement au bénéfice du Congé de Reclassement.

Dans ce cas, IBM France SAS les mettra alors en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précisera que, si le salarié devait ne pas donner suite à la mise en demeure sous 10 jours à réception du courrier le congé de reclassement sera rompu.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'avait pas donné suite à la mise en demeure, IBM France SAS notifierait au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception. Le contrat de travail du salarié serait rompu à la date de cette notification par IBM France SAS. L'indemnité compensatrice de préavis ainsi que toutes les sommes dues seront payées au salarié au moment du solde de tout compte.

Dans cette hypothèse le salarié ne pourra pas demander à bénéficier des mesures financières associées à la reprise d'un emploi en cours de congé de reclassement.

B.3 Situation du salarié pendant le congé de reclassement

Le salarié conserve le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement.

Pendant la durée du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conservera également le bénéfice de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisation et dans les mêmes conditions qu'avant la rupture du contrat de travail, sous réserve des formalités nécessaires.

Le terme du congé de reclassement initialement fixé n'est pas reporté du fait d'arrêts maladie que le salarié connaîtrait. Le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Le salarié devra donc faire parvenir au service paye d'IBM France SAS ses arrêts de travail.

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité. A l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau du congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé de maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

B.4 Terme du congé de reclassement

D'une façon générale, le congé de reclassement prend fin dans les cas suivants :

- terme du congé,
- salarié ayant retrouvé une Solution Identifiée (telle que cette notion est présentée en ANNEXE 2 du présent Plan, qui est une partie intégrante du Plan) avant le terme du congé ;
- salarié n'ayant pas rempli ses obligations et fait l'objet de la procédure de mise en œuvre précitée ;
- salarié ayant sollicité l'interruption du Congé de Reclassement en justifiant d'une demande écrite motivée et validée par IBM France SAS. Dans ce cas, le salarié ne pourrait toutefois réclamer le bénéfice des OVE (telle que cette notion est présentée en ANNEXE 2 du présent Plan, qui est une partie intégrante du Plan) auxquelles il pouvait éventuellement prétendre dans le cadre du congé de reclassement.

En toutes hypothèses, c'est à la fin du congé de reclassement (ou au terme du préavis si le congé de reclassement devait être interrompu au cours de la période de préavis) que le salarié perçoit les indemnités de rupture définies et sort des effectifs de IBM France SAS.

Le Salarié devra impérativement restituer à la Direction au dernier jour effectivement travaillé précédant son entrée en dispense de préavis, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens appartenant à IBM en sa possession notamment carte de paiement, clés d'armoire, documents confidentiels, voiture de service ou voiture professionnelle. Ses accès professionnels seront interrompus ce dernier jour travaillé. Au plus tard à l'issue de la période équivalente au préavis, le salarié restituera son ordinateur, son téléphone portable, sa voiture de fonction ou sa voiture de fonction professionnelle.

Par ailleurs, et dès la date de notification, IBM France SAS délivrera sur demande du salarié un nouveau badge à accès restreint pour refléter le nouveau statut du salarié.

Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel conserveront toutefois l'ensemble de leurs accès et matériels liés à leur mandat, dans les conditions précisées à l'ANNEXE 4 du présent Plan.

C Durée du Congé de Reclassement pour les salariés en MDV

La durée du Congé de Reclassement pour les salariés en MDV sera (préavis inclus) de :

	Période initiale
Age* < 50 ans	7 mois
Age* ≥50 ans, travailleur handicapé ou à mi-temps thérapeutique (***)	9 mois

(*) Âge apprécié au 1^{er} jour du mois suivant la conclusion de la convention de rupture d'un commun accord

(**) Statut de travailleur handicapé reconnu par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

(***) Mi-temps thérapeutique en cours pendant la période de volontariat

Conformément aux dispositions de l'article R.1233-31, lorsque le salarié suit une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience, la durée du congé de reclassement ne peut être inférieure à la durée de ces actions dans la limite de 12 mois.

D Rémunération versée pendant le Congé de Reclassement pour les salariés en MDV

Pendant la première phase du Congé de Reclassement recouvrant la période théorique du préavis, la rémunération du salarié en MDV est maintenue (application des règles légales et conventionnelles du maintien de salaire pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis). Pendant cette période, le salarié cotise à l'ensemble des régimes obligatoires et complémentaires ainsi qu'à la mutuelle (frais de santé obligatoire) et différentes protections sociales propres à IBM France SAS. Le salarié acquiert des droits à congés payés qui lui seront compensés dans son solde de tout compte.

Pour la période du Congé de reclassement au-delà de la période recouvrant le préavis théorique, le salarié perçoit une allocation dont le montant est fixé dans le tableau ci-dessous :

Modalité du Congés Reclassement	Taux de la rémunération en pourcentage de son salaire moyen mensuel brut (telle que cette rémunération est définie par la circulaire n° 2002-1 du 5 mai 2002)
MDV	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est inférieur à 1 PMSS : 80%
	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est compris entre 1 et 2 PMSS : 72,5%
	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est supérieur à 2 PMSS : 65%

Cette allocation sera au minimum égale à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois sans être inférieure à 85 % du montant du SMIC, proportionnellement au nombre d'heures effectuées.

Il est remis mensuellement au salarié, un bulletin de paye portant mention de l'allocation.

Durant cette seconde période, le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés.

E Suspension du congé de reclassement

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-72-1 du Code du travail, le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles celui-ci est suspendu : ces périodes de travail peuvent être effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée, renouvelable une fois, ou de contrats de travail temporaire.

Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend, sans excéder son terme initial.

Le salarié concerné devra en informer l'employeur sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (et mail EMCMVD@fr.ibm.com précisant la date à laquelle prend effet son embauche et la date prévisionnelle de fin de contrat (ou de fin de période d'essai). Cette lettre doit être adressée à IBM France SAS avant l'embauche. A défaut d'une telle information le congé de reclassement ne pourra être suspendu, mais sera rompu.

Pendant la période de suspension du congé de reclassement (si elle intervient au-delà du préavis), l'allocation est suspendue conformément aux dispositions légales.

Cette allocation est reprise dès la fin de la suspension de congé jusqu'à la date du terme initial.

CHAPITRE III CONGE SANS SOLDE DE TRANSITION

Pour permettre aux collaborateurs appartenant aux catégories professionnelles concernés par des suppressions de poste de mener à bien un projet de reprise d'une activité professionnelle salariée immédiate et qui seraient candidats à une mesure de départ volontaire (MDV) sans attendre la rupture effective du contrat de travail, la Direction pourra accepter une suspension temporaire de leur contrat de travail.

Des congés sans solde seront ouverts à cette fin à partir du 1^{er} avril 2021 pour une date de fin de congés ne pouvant dépasser le 31 juillet 2021 sous réserve que la mise en œuvre du CSST soit accompagnée d'une solution permettant la reprise effective de l'activité du collaborateur, et que le principe soit approuvé par le CSEC.

Tout salarié intéressé pourra adresser une demande motivée par écrit, accompagnée des pièces justificatives, à son HR Partner. Une réponse écrite sera donnée dans les 5 jours ouvrables suivant la date de réception de la demande.

IBM France SAS se réserve le droit, en fonction de ses contraintes de fonctionnement de refuser une telle demande. En tout état de cause, la Direction n'acceptera aucune demande au-delà du nombre de suppressions de postes envisagées au sein de chaque groupe métier.

Situation pendant le congé sans solde de transition : le contrat de travail est suspendu, le salarié ne perçoit aucune rémunération. Les garanties sociales (santé, prévoyance, décès) sont également suspendues pendant la durée de son congé. Le salarié sera autorisé par l'entreprise à exercer une activité rémunérée hors de la société.

Situation à l'issue du congé sans solde de transition :

- Candidats volontaires en MDV dont l'adhésion a été retenue : le contrat de travail est rompu dans les conditions convenues entre le salarié et IBM France SAS dans le cadre du présent Plan selon la modalité retenue
- Candidats volontaires dont l'adhésion à une MDV n'a pas été retenue : les salariés réintègrent leur poste ou un poste au même niveau de qualification, à l'issue du congé sans solde de transition.

Le salaire de référence utilisé pour le calcul des indemnités de rupture, ainsi que l'allocation de congé de reclassement, sera fondé sur les 12 derniers mois précédant le début du Congé sans solde de transition, pour ne pas pénaliser le salarié qui aurait bénéficié de cette suspension.

CHAPITRE IV MESURES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX SALARIES EN DEPART VOLONTAIRE EN MDV N'AYANT PAS DEMANDE A BENEFICIER D'UN CONGE DE RECLASSEMENT COMPTE TENU DE LEUR RECLASSEMENT IMMEDIAT

Les mesures suivantes sont applicables aux salariés ayant demandé à bénéficier d'une mesure de départ volontaire dans le cadre d'une MDV pour reprise immédiate d'un emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois et qui, compte tenu de cette reprise immédiate d'emploi, ne souhaitent pas bénéficier du congé de reclassement.

Les salariés dans le cadre des départs volontaires (MDV) qui n'adhèrent pas au congé de reclassement car ils ont trouvé un emploi avant le démarrage du congé de reclassement ou parce qu'ils sont en train de créer une entreprise pourront bénéficier, outre leur indemnité compensatrice de préavis, d'une **Indemnité pour Concrétisation Rapide de Projet (ICRP)** calculée sur la base de 100% des sommes qui leur auraient été dues au titre de la période initiale du congé de reclassement pour la période excédant celle du préavis.

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra présenter les justificatifs appropriés : contrat de travail signé ou justificatif de la création ou de la reprise d'entreprise (extrait Kbis ou autre).

Cette indemnité n'est pas versée aux salariés bénéficiant d'une réembauche au sein de l'une quelconque des sociétés du groupe IBM en France dans la cadre de la priorité de réembauchage visée au VOLET V CHAPITRE I.

Il est prévu pour ces salariés, en cas de rupture de la période d'essai chez le nouvel employeur identifié dans le projet validé par l'EMC :

- Que ces salariés pourront demander à bénéficier d'un accompagnement individualisé par les consultants externes de l'EMC pour les aider dans leur projet de recherche d'un nouvel emploi et ce, pour une durée maximale de 6 mois à compter de la date d'interruption de la période d'essai ;

Dans un tel cas :

- L'accompagnement sera de même nature que celui délivré aux salariés bénéficiant du congé de reclassement, tel qu'il est précisé à l'ANNEXE 2 du présent Plan ;
- Mais à condition d'en faire la demande par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines d'IBM France SAS dans un délai de 15 jours à compter de la rupture de leur période d'essai et sur présentation d'un justificatif faisant état de la rupture de la période d'essai.

- Que ces salariés percevront une indemnité complémentaire qui sera calculée ainsi qu'il suit :
 - (Montant de l'allocation journalière qui aurait été versée au titre d'un congé de reclassement dans le cadre du départ volontaire) x (nombre de jours entre la fin de la période d'essai chez l'entreprise tierce et le début éventuel d'un nouveau contrat dans la limite de la durée maximale du congé de reclassement auquel l'ancien salarié avait droit)
 - Minoré des sommes perçues par l'ancien salarié au titre de son préavis et de son ICRP (s'il en a fait la demande).

Cette indemnité sera versée à la date de fin théorique du congé de reclassement auquel le salarié aurait pu prétendre s'il y avait adhéré.

Le paiement de cette indemnité sera conditionné au respect par l'ancien salarié d'obligations en termes de proactivité de recherches de reclassement avec le soutien du cabinet spécialisé en reclassement externe (ces obligations étant identiques à celles conditionnant le maintien des salariés en congé de reclassement telles que définies à l'ANNEXE 2 du présent Plan).

CHAPITRE V ACTIONS DE FORMATION D'ADAPTATION OU DE RECONVERSION

Les salariés quittant IBM France dans le cadre d'une MDV dans le cadre du présent Plan pourront bénéficier d'actions pour mettre en adéquation leurs aptitudes aux possibilités du bassin d'emploi et leur faciliter la recherche d'un emploi et /ou la concrétisation de leurs projets.

Après validation des besoins de formation par l'EMC la facture de l'organisme de formation est prise en charge par IBM France SAS dans les limites de :

Limite	10 000 HT (maximum)
Dérogation au-delà de la limite avec un maximum de	15 000 HT (maximum)

Les dérogations devront faire l'objet d'une demande écrite et motivée du salarié avant la conclusion de la convention de forfait et de la double validation de l'EMC, qui devra fournir un avis spécifique sur ce point, et de la Direction des Ressources Humaines.

Les frais éventuels de déplacements et d'hébergements afférents au suivi de la formation ne seront pas remboursés ni inclus dans cette enveloppe sauf quand ils sont compris dans la prestation de l'organisme de formation et donc inclus dans leur facture.

Pour bénéficier des mesures d'aide financière précisées au présent chapitre, les formations devront :

- Faire l'objet d'une demande spécifique du salarié validée par le consultant externe spécialisé :
 - Avant l'engagement dans le projet de départ volontaire pour les salariés candidats à une MDV
 - ou au plus tard dans les 3 mois suivant l'entrée dans le dispositif (6 mois en cas de formation dont le lancement est lié à un cycle annuel)
- Être engagées par un accord (IBM HR/Finance préalable au bon de commande) ;
- Être devront commencer au plus tard dans le trimestre suivant la validation de la formation.

Ces actions concertées pourraient aussi intégrer les droits acquis par le salarié sur son Compte Personnel Formation (CPF), dans la mesure où les formations sélectionnées correspondraient aux critères définis dans la loi relative « à la formation, à l'emploi, et à la démocratie sociale » du 5 mars 2014. Il est précisé que le dispositif du CPF actionné à l'initiative du salarié ne saurait venir se substituer au financement par IBM France SAS des frais de formation liés au projet d'adaptation ou de reconversion du salarié candidat à une MDV.

Les dispositifs ci-après tiennent compte de cette intégration.

CHAPITRE VI AIDES A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE

A Accompagnement du créateur/repreneur d'entreprise

Tous les salariés ayant adhéré au congé de reclassement souhaitant s'orienter vers un projet de création d'entreprise se verrait proposer les services d'un consultant spécialisé de l'EMC afin de l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet de création ou reprise d'entreprise.

Les étapes de l'accompagnement seraient les suivantes :

- Orientation et préparation du projet :
 - Bilan des capacités du salarié en matière de création d'entreprise,
 - Premier diagnostic de la faisabilité du projet,
- Étude et élaboration du projet,
- Aide pour l'apport des informations techniques, commerciales, financières et fiscales, nécessaires à l'évaluation du projet,
- Aide à la mise en forme du projet :
 - Élaboration du « business plan », des prévisions de trésorerie,
 - Détermination des sources de financement, etc. ;
- Assistance aux formalités de création, à l'élaboration des demandes de crédit bancaire, etc.,
- Lancement du projet :
 - Cette étape concernerait les formalités de lancement et comporterait notamment la recherche et le choix des partenaires de l'entreprise et préparation des documents administratifs.
 - Le salarié pourrait également bénéficier en outre d'une aide financière complémentaire à la création ou la reprise d'entreprise, telle qu'elle est présentée ci-dessous.

B L'aide financière à la création/reprise d'entreprise

Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'une mesure de départ volontaire MDV qui choisiront de créer ou de reprendre une entreprise après la rupture de leur contrat de travail, pourront bénéficier d'une indemnité d'un montant de 15 000 euros (bruts).

Cette aide sera versée à chaque salarié créateur ou repreneur d'une entreprise et dont le projet aura été validé par son consultant au sein de l'EMC et mis en œuvre dans les conditions décrites, s'il remplit par ailleurs les conditions cumulatives suivantes :

- L'entreprise créée/reprise correspondra au projet de création / reprise d'entreprise tel que validé par l'EMC :
- Le projet devra avoir été validé lors de la présentation de la candidature ;
- L'activité non salariée créée ou reprise pourrait être artisanale, agricole, commerciale, exercée en tant que personne physique, en société (hors SCI), ou sous forme d'activité libérale, individuelles ou auto-entrepreneur, à la condition que l'intéressé y consacre l'intégralité de son activité professionnelle et qu'il dispose d'une participation majoritaire dans l'entreprise créée ou reprise (plus de 50% des parts sociales).
- La date de création ou reprise d'entreprise devra être postérieure à l'homologation (ou à la validation) du présent Plan par la DIRECCTE ;
- La création ou reprise d'entreprise interviendra au maximum dans les 6 mois suivant la fin du congé de reclassement pour les salariés ayant choisi le congé de reclassement, ou au terme de la période de préavis pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement.

Sous réserve de justifier de la réalisation de ces conditions, cette indemnité sera alors versée en deux fois au salarié dans les conditions suivantes :

- 7500 euros bruts lui seront versés sur présentation d'un document officiel attestant de la création ou de la reprise d'une entreprise ou la prise de participation majoritaire dans une société (extrait du registre du commerce ou du registre des métiers, statuts ou acte de rachat de parts ou d'actions sociales ou équivalent) ;
- 7500 euros bruts versés 6 mois après la date de création (ou reprise) d'entreprise sur présentation de justificatifs de la poursuite et la réalité de l'activité. Ce solde pourra toutefois être versé de façon anticipée s'il s'avère nécessaire à la création / reprise de l'entreprise, et sur présentation des documents justificatifs et sur validation de l'EMC.

Cette indemnité ne sera acquise que sur présentation de justificatifs d'une activité réelle (déclaration de TVA ou demande de non-assujettissement à la TVA, copies de factures, copies des comptes sociaux de la société, etc.).

En outre :

- La création ou la reprise de plusieurs sociétés ne pourrait permettre à un même salarié de cumuler plusieurs indemnités d'aide à la création d'entreprise.
- L'indemnité à la création n'est pas cumulable avec les mesures d'accompagnement à la recherche d'un emploi salarié ou avec le bénéfice d'une mesure de formation à la reconversion.

Également, les candidats créateurs d'entreprise ayant demandé à bénéficier d'un congé de reclassement pourront bénéficier d'une avance à hauteur de 95 % du montant net estimé, plafonnée à un montant de 2 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale (PASS), de leur indemnité de rupture pour compléter le financement de leur projet. Ils devront pour ce faire présenter une demande spécifique qui devra être validée par l'EMC.

C Actions de formations à la gestion d'entreprise

Pour les salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise et qui ont notamment besoin d'une formation à la gestion, IBM France SAS prendra en charge les frais de formation sur présentation de justificatifs dans la limite de 10.000 € HT par salarié.

Cette demande devra avoir lieu durant le congé de reclassement pour ceux l'ayant choisi ou au plus tard dans les 6 mois suivant la conclusion de la convention de rupture du contrat de travail dans les autres cas. La demande de formation devra être soumise à l'EMC pour validation et la formation devra commencer dans le trimestre suivant la validation de la demande.

CHAPITRE VII ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les salariés dont le contrat de travail sera rompu dans le cadre d'une MDV prévue par le présent Plan et dont le projet professionnel de reclassement externe s'accompagnera d'un changement de résidence principale avec un déménagement effectif durant la période du congé de reclassement (où une période équivalente si le salarié a décidé de ne pas y adhérer) pour se rapprocher de leur lieu de travail (distance minimale entre ancien et nouveau lieu de travail de plus de 100 Km) bénéficieront des mesures suivantes :

- Versement de l'indemnité forfaitaire d'installation prévue dans la politique de mutations géographiques de IBM France SAS.
- Remboursement des frais de déménagement, sur présentation de la facture acquittée du prestataire spécialisé recommandé par IBM France dans la limite de 6000 euros HT.

Le bénéfice de ces mesures sera accordé sur demande écrite auprès de l'EMC après présentation d'un contrat de travail écrit à durée indéterminée ou, le cas échéant, justification de la création de l'entreprise prévue dans le cas de la MDV justifiant ce changement, et justification du changement de résidence principale.

Par ailleurs, le conjoint du salarié ayant dû démissionner du poste qu'il occupait afin d'accompagner la mobilité professionnelle interne du salarié IBM France pourra bénéficier de l'accompagnement du Cabinet

en charge de l'EMC, le cas échéant à distance, pendant une durée de 6 mois à compter de la prise de poste du salarié IBM France.

L'accompagnement consistera à aider le conjoint à définir un projet professionnel, identifier les entreprises susceptibles de proposer des opportunités en lien avec ce projet et préparer les différents outils nécessaires à sa recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien de recrutement, réseaux professionnels ...).

CHAPITRE VIII MESURES INDEMNITAIRES SPECIFIQUES AUX SALARIES EN MDV

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu d'un commun accord dans le cadre d'une MDV dans le cadre du présent Plan pourront bénéficier des mesures indemnitaires décrites ci-dessous.

Il est en revanche précisé que si avant la fin du congé de reclassement, le salarié venait à accepter une proposition émanant d'IBM France ou d'une des sociétés du groupe IBM en France ou à l'étranger, y compris dans le cadre de la priorité de réembauchage visé au VOLET V CHAPITRE I, la rupture du contrat de travail ne donnera pas lieu au versement d'une quelconque indemnité puisque dans ce cas, le salarié serait réputé renoncer à son départ volontaire.

Dans ce contexte, seules les dispositions du présent Plan en matière d'aide au reclassement interne et visées au VOLET II TITRE II CHAPITRE II trouveraient éventuellement à s'appliquer.

A Indemnité de rupture du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu d'un commun accord dans le cadre d'une MDV, pourront bénéficier d'une indemnité de rupture dont le montant serait égal au montant de l'indemnité légale de licenciement ou, si ce montant est plus favorable, de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par les conventions collectives des Industries Métallurgiques (UIMM) appliquées par IBM France SAS.

B Indemnités spécifiques au volontariat (ISV) pour les salariés en MDV

Les salariés volontaires à un départ MDV (hors MFDC) bénéficieraient d'une indemnité fonction de l'ancienneté appréciée au 30 juin 2021 qui est calculée comme suit, le montant présenté intégrant l'indemnité de rupture du contrat de travail présenté ci-dessus au §A:

- 0,4 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les 9 premières années d'ancienneté ;
- 0,6 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les années d'ancienneté allant de 10 ans compris à 14 ans ;
- 0,8 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les années d'ancienneté allant de 15 ans compris à 19 ans ;
- 1 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les années d'ancienneté au-delà de 20 ans compris ;

A toutes fins utiles il est souligné que l'indemnité de rupture du contrat de travail (présentée ci-dessus au §A) et l'indemnité spécifique de volontariat ne se cumulent pas puisque l'une inclut l'autre.

Cette indemnité, versée avec le solde de tout compte, sera au minimum de 2 mois de salaire brut moyen mensuel (*) et sera plafonnées à 24 mois de salaire brut moyen mensuel (*) ou à 150 000 € bruts (le montant le plus faible étant retenu) sous réserve, au-delà de ces plafonds, du montant de l'indemnité de rupture du contrat de travail présenté ci-dessus au §A.

(*) L'assiette de référence de calcul pour le salaire moyen mensuel pour cette indemnité correspondra au douzième de la rémunération des douze derniers mois brut complets précédant la signature de la convention de rupture.

L'assiette de référence du calcul de l'ISV est identique à celle qui sera utilisée pour le calcul des indemnités de licenciement conventionnelles UIMM à l'exception des populations sur Plan de Motivation pour

lesquelles les commissions / bonus perçus seront pris en compte dans la limite d'un salaire de référence maximal à hauteur de l'OTE du type de plan concerné (« On Target Earning » ou Rémunération à Objectif atteint). Pour les populations en détachement tel que le programme champion for growth, les commissions seront prises en compte dans la limite d'un salaire de référence maximal à hauteur de l'OTE d'un plan de commission équivalent chez IBM.

C Indemnité de concrétisation anticipée de projet de reclassement externe pour les salariés en MDV: l'ICAP

Les salariés :

- Ayant demandé à bénéficier d'un congé de reclassement dans le cadre d'une MDV
- Et qui feront part de la concrétisation de leur projet avant la fin du congé de reclassement (et sous réserve de le justifier ou de l'attester auprès de l'EMC),

bénéficieront, outre l'indemnité compensatrice de préavis, d'une Indemnité pour Concrétisation Anticipée de Projet de Reclassement (ICAP) représentant un montant égal à 100% de l'allocation du congé de reclassement restant à courir jusqu'au terme initial du congé de reclassement pour la période initiale excédant celle du préavis (hors prolongations potentielles).

Pour bénéficier de cette indemnité le salarié devra :

- en faire la demande écrite auprès de l'EMC dans un délai de 15 jours à compter de la rupture anticipée de son congé de reclassement ;
- présenter les justificatifs appropriés : contrat de travail signé ou justificatif de la création ou de la reprise d'entreprise (extrait Kbis ou autre).

D Synthèse des mesures et des calendriers de versement

Choix du salarié	Indemnité de préavis	Allocation de Congé de reclassement excédant le préavis ou ICRP – ICAP	ISV
Salarié n'adhérant pas au congé de reclassement et demandant à être dispensé de l'exécution de son préavis	La fraction de préavis non travaillée à la demande du salarié n'est pas rémunérée	ICRP payée avec le solde de tout compte	Payée avec le solde de tout compte
Salarié n'adhérant pas au congé de reclassement et étant dispensé de l'exécution de son préavis par IBM France	Paiement mensuel de l'indemnité compensatrice de préavis dispensé par IBM France	ICRP payée avec le solde de tout compte	Payée avec le solde de tout compte
Salarié n'adhérant pas au congé de reclassement et effectuant son préavis	Paiement mensuel de l'indemnité compensatrice de préavis tous les mois de son préavis	ICRP payée avec le solde de tout compte	Payée avec le solde de tout compte
Salarié adhérent au congé de reclassement et le poursuivant jusqu'à son terme	Paiement de l'indemnité de préavis tous les mois de son préavis	Allocation de Congé de reclassement payée tous les mois	Payée à l'issue du congé de reclassement, avec le solde de tout compte
Salarié interrompant définitivement son congé de reclassement durant la période de préavis.	Paiement de l'indemnité compensatrice de préavis tous les mois de son préavis jusqu'à l'interruption du congé de reclassement puis en une fois avec le solde de tout compte le mois suivant la demande de rupture anticipée du contrat de travail	ICAP payée en une fois avec le solde de tout compte	

Choix du salarié	Indemnité de préavis	Allocation de Congé de reclassement excédant le préavis ou ICRP – ICAP	ISV
Salarié interrompant définitivement son congé de reclassement après la période de préavis	Paiement de l'indemnité de préavis tous les mois de son préavis	Allocation de Congé de reclassement payée tous les mois du congé réalisé au-delà du préavis jusqu'à l'interruption du congé de reclassement	Salarié interrompant définitivement son congé de reclassement après la période de préavis

E Transmission de simulations paye

Dès que le salarié souhaitera un chiffrage précis des indemnités qui lui seraient versées dans le cadre d'une mesure de départ volontaire (MDV), notamment pour permettre une prise de décision, les consultants spécialisés externes de l'EMC transmettront la demande aux consultants internes de l'EMC avec le nom du candidat et son matricule IBM.

Les consultants internes de l'EMC transmettront les données directement au consultant externe de l'EMC en charge du suivi, en toute confidentialité (les managers ne seront pas informés), qui les transmettra oralement au salarié. Si le salarié souhaite des précisions ou des chiffres écrits, il lui appartiendra de lever la clause de confidentialité pour obtenir des consultants internes de l'EMC les écrits et les clarifications demandées.

VOLET IV MISE EN ŒUVRE DE DEPARTS CONTRAINTS EN L'ABSENCE D'UN NOMBRE SUFFISANT DE VOLONTAIRES

A l'issue du bilan définitif de la Phase 1 du volontariat (VOLET I TITRE I CHAPITRE III), IBM France SAS appliquera dans les catégories professionnelles dans lesquelles des suppressions de postes restent à intervenir (après prise en compte des départs volontaires en MDV ou MFDC, ainsi que des mobilités internes volontaires), les critères d'ordre des licenciements précisés au VOLET I TITRE I CHAPITRE V afin de déterminer les salariés qui pourraient être concernés par un licenciement pour motif économique par application de ces critères, à défaut de reclassement interne.

Commencerait alors la Phase de reclassement interne pour ces salariés, étant précisé que l'ouverture d'une seconde Phase de volontariat (dans les délais prévus au VOLET I TITRE I CHAPITRE III) pourra, le cas échéant, compte tenu des départs volontaires intervenus, limiter le nombre de licenciements restant à prononcer.

TITRE I PHASE PREALABLE A LA NOTIFICATION DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE

Comme cela a déjà été rappelé, les salariés qui seraient identifiés à ce stade par les critères d'ordre des licenciements feraient l'objet de recherches approfondies de reclassement interne, dans les conditions précisées au VOLET II TITRE II, avec l'appui de l'EMC.

Une seconde phase de volontariat serait également ouverte.

CHAPITRE I INFORMATION DES SALARIES ET CONTACT AVEC L'EMC

Les salariés qui seraient identifiés par les critères d'ordre des licenciements seront invités à s'informer sur toutes les mesures de reclassement interne et externes dans les conditions précisées au VOLET II TITRE II CHAPITRE IB. Ainsi, ils pourront prendre contact avec les consultants de l'EMC pour recevoir les explications concernant les différentes mesures ainsi que des possibilités de reclassement interne au sein du groupe IBM en France.

Les salariés pourront notamment prendre contact avec les consultants spécialisés de l'EMC sur les mesures de reclassement externes.

Ces consultants interviendront pour :

- Aider les personnels à prendre une décision quant au dispositif du Congé de reclassement (et son alternative en cas de refus de ce dispositif) et en leur expliquant la Charte d'engagement mutuel,
- Présenter les prestations attendues des consultants dans le cadre de ce dispositif et leur rôle,
- Préciser les obligations réciproques des conseillers et des bénéficiaires du dispositif d'accompagnement,
- Répondre à toute question d'ordre général, permettant de favoriser la mobilisation sur l'objectif de changement d'emploi.

CHAPITRE II MISE EN ŒUVRE DES RECHERCHES DE RECLASSEMENT INTERNE

Dès l'identification du salarié par l'application des critères d'ordre des licenciements, les mesures de recherche de reclassement interne au sein du groupe IBM en France seront engagées dans les conditions détaillées au VOLET II TITRE II CHAPITRE I.

Si la recherche devait aboutir, le salarié pourrait alors bénéficier des mesures d'accompagnement au reclassement interne prévues au VOLET II TITRE II CHAPITRE II

CHAPITRE III POSSIBILITE DE DEMANDER LE BENEFICE D'UNE MESURE DE DEPART VOLONTAIRE (MFDC, MDV)

Les salariés qui auraient été désignés par les critères d'ordre de licenciement, pourront demander à bénéficier d'une mesure de départ volontaire (MDV ou MFDC), pour autant qu'ils y soient éligibles dans les conditions qui sont prévues pour chacune de ces mesures au VOLET III , dans les délais fixés au calendrier prévisionnel figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III.

Les conditions de dépôt des candidatures, d'examen de celles-ci ainsi que du départ seront celles décrites au VOLET III c'est à dire sur la base du strict volontariat et sous réserve et limite des conditions qui y sont visées, ce chacune des mesures.

Par exception, il est précisé que cette Phase 2 de volontariat ne sera pas ouverte au volontariat de substitution et que la candidature d'un salarié concerné, pour autant qu'elle réponde par ailleurs à l'ensemble des autres conditions d'éligibilité, ne pourra être refusée par la Direction au titre d'une compétence critique.

TITRE II MISE EN ŒUVRE DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE EN L'ABSENCE DE POSSIBILITE DE RECLASSEMENT INTERNE

En l'absence de reclassement interne, soit qu'il n'ait pas été possible, soit que le salarié désigné par les critères d'ordre des licenciements ait refusé les postes qui lui étaient proposés, IBM France SAS informera les salariés n'ayant pu être reclassés et leur notifiera leur licenciement pour motif économique.

PARTIE I NOTIFICATION DES LICENCIEMENTS ET CALENDRIER DES DEPARTS

La notification des licenciements interviendra par lettre recommandée avec accusé de réception, laquelle proposera aux salariés concernés le congé de reclassement dans les conditions précisées au VOLET IV TITRE II PARTIE II CHAPITRE II.

Les éventuels licenciements seront notifiés à compter du 31 juillet 2021.

Toutefois, pour le bon fonctionnement et le développement d'IBM France SAS, la Direction se réserve la possibilité de différer de 3 mois maximum le licenciement pour motif économique d'un salarié identifié par les critères d'ordre des licenciements pour l'une au moins des raisons suivantes :

- Salarié disposant au sein de sa catégorie professionnelle d'une compétence ou d'une expertise rare soit sur le métier d'un ou plusieurs clients, soit sur une technique ou une solution spécifique, et auxquels un autre collaborateur d'IBM France ne peut se substituer dans un délai raisonnable (3 à 6 mois), ou
- Salarié dont le départ mettrait en péril la bonne fin d'un projet chez un client soit parce que le remplacement s'avère impossible dans des conditions satisfaisantes de temps et compétence ou parce que le client lui-même fait état auprès d'IBM de son souhait impératif de maintien du collaborateur concerné sur le contrat le concernant,

PARTIE II MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DONT LE LICENCIEMENT NE POURRAIT ETRE EVITE

Le salarié dont le licenciement pour motif économique ne pourrait être évité bénéficierait des mesures suivantes :

- L'accompagnement de l'EMC (CHAPITRE I ci-dessous)
- Le Congé de Reclassement (CHAPITRE II ci-dessous)
- L'aide à la formation (CHAPITRE III ci-dessous)
- L'aide à la création d'entreprise (CHAPITRE IV ci-dessous)
- L'accompagnement à la mobilité géographique (CHAPITRE V ci-dessous)
- Des mesures d'aide à la reprise d'un emploi salarié (CHAPITRE VI ci-dessous)
- Ainsi que des mesures indemnitaires (CHAPITRE VII ci-dessous)

CHAPITRE I L'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE DES CONSULTANTS SPECIALISES DE L'EMC

Il est rappelé que les salariés dont le licenciement ne pourrait être évité bénéficieraient de l'ensemble des prestations et accompagnement des consultants dédiés de l'EMC, tels qu'ils sont définis au VOLET I TITRE II CHAPITRE I et à l'ANNEXE 2 du présent Plan, dans les limites et conditions qui y sont précisées.

L'accompagnement de l'EMC commencera dès la notification du licenciement et prendra fin au terme du congé de reclassement pour les salariés qui y adhèrent, ou à l'issue d'une durée équivalente pour les salariés qui n'y adhèreraient pas.

CHAPITRE II LE CONGE DE RECLASSEMENT

Le congé de reclassement constitue une mesure d'accompagnement clé des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Toutes les informations relatives au congé de reclassement seront à disposition des personnes concernées au sein de l'EMC et seront explicitées au besoin par les consultants. Une fiche d'information sur le sujet sera remise au moment où le salarié sera désigné par les critères d'ordre de licenciement ainsi qu'un exemplaire de la convention tripartite visée au §B.1 ci-dessous.

A Définition et durée du congé de reclassement

Conformément aux dispositions légales, IBM France SAS proposera le Congé de reclassement aux salariés dont le contrat de travail serait rompu dans le cadre d'un licenciement économique.

L'objet du congé de reclassement est d'aider les salariés dont le contrat de travail aura été rompu dans leur recherche d'un reclassement externe, en s'assurant du maintien de leur contrat de travail et les dispensant d'activité. Le congé de reclassement permet aux salariés de se consacrer pleinement à la recherche d'un autre emploi ou aux actions de formation visant le développement de l'employabilité des salariés.

Le congé de reclassement est fondé sur des engagements réciproques entre le salarié et l'EMC mis en place par IBM France SAS pour l'aider dans la concrétisation de son projet professionnel.

Les conditions et modalités du congé de reclassement dans le cadre d'un licenciement pour motif économique prononcé dans le cadre du présent Plan sont présentées ci-dessous.

B Mise en œuvre du Congé de Reclassement

B.1 Proposition du congé de reclassement et modalités d'adhésion

La proposition du congé de reclassement sera faite dans la lettre de notification du licenciement

Le salarié dispose d'un délai de huit (8) jours calendaires à compter de la proposition pour faire savoir s'il souhaite ou non bénéficier du congé de reclassement. L'absence de réponse dans ce délai vaudrait refus.

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de reclassement débiterait à l'expiration du délai de réponse de 8 jours.

L'absence de réponse du salarié dans le délai de 8 jours vaudra refus du bénéfice de ce dispositif.

Si le salarié accepte le congé de reclassement, il bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec un consultant de l'EMC afin de définir son projet professionnel, la formation et la validation des programmes d'acquis d'expérience qui pourraient s'avérer nécessaires.

A la fin de cet entretien d'évaluation et d'orientation, l'EMC remettra à la Direction et au salarié concerné un document précisant le projet professionnel du salarié et la durée du congé de reclassement ainsi que le contenu des actions nécessaires pour faciliter le retour à l'emploi du salarié (actions de formation, validation des acquis professionnels, etc.).

Ce document serait établi en double exemplaire, l'un pour le salarié et l'autre pour IBM France SAS, préalablement à la réalisation des actions prévues dans le cadre du congé de reclassement.

IBM France SAS enverra alors au salarié une convention tripartite entre IBM France SAS, le cabinet spécialisé en reclassement externe animant l'EMC et le salarié (« convention tripartite d'engagement dans le cadre du congé de reclassement ») précisant les modalités de mise en œuvre et fixe les règles de bon fonctionnement du congé de reclassement, préalablement à la réalisation des actions prévues.

La convention précisera en particulier les éléments suivants :

- La durée et le terme du congé de reclassement ;
- Les services de l'EMC ;
- Eventuellement le caractère spécifique de la formation ou validation des acquis d'expérience professionnelle, ainsi que le nom de l'organisme chargé de leur réalisation ;
- La rémunération du salarié pendant le congé de reclassement excédant la durée du préavis ;
- Les engagements du salarié pendant le congé de reclassement, en particulier l'obligation de répondre aux convocations de l'EMC ;
- Les conditions de résiliation/rupture du congé de reclassement.

La convention tripartite devra être elle aussi retournée signée à IBM France SAS dans les 8 jours calendaires de la date de sa première présentation (ce retour se fera par courriel et recommandé avec AR).

En l'absence de réponse dans ce délai, la société notifierait alors au salarié la fin de son congé de reclassement. Dans ce cas, le contrat de travail du salarié sera rompu à la fin de la période de préavis et le salarié recevra à cette date les indemnités qui lui sont dues dans le cadre de son licenciement.

B.2 Engagements des différentes parties dans le cadre du congé de reclassement

Il est rappelé qu'IBM France SAS s'engage à financer les mesures liées au congé de reclassement et en particulier la mise en place et l'accompagnement par le biais de l'EMC.

Les engagements de l'EMC et du salarié seront rappelés dans la convention bipartie signée lors de l'adhésion au congé de reclassement.

1 Les engagements du prestataire de l'EMC accompagnant le salarié

Le prestataire de l'EMC, notamment au travers de l'action de l'EMC,

- met en place les moyens adéquats pour améliorer les chances de reconversion des salariés (accueil, conseils, informations, évaluation, orientation, ...),
- aide le salarié à déterminer ses objectifs d'évolution professionnelle en matière de recherche d'emploi, de reconversion, de formation longue ou de création d'entreprise,
- guide et conseille le salarié dans la définition des actions à mettre en place : formations, missions, stages, actions de recherche d'emploi...
- donne des informations actualisées sur le marché de l'emploi,
- soutient le salarié par des points réguliers avec lui dans les différentes phases de son congé et le conseille dans l'organisation de ses démarches.

L'ensemble des engagements du cabinet prestataire, et notamment l'engagement d'IBM d'aboutir à une Solution Identifiée et la présentation d'Offres Valables d'Emploi, est présenté en ANNEXE 2 du Présent Plan, qui est une partie intégrante du Plan.

2 Les engagements du salarié

Le salarié s'engage pendant son congé de reclassement à être actif (telle que cette notion est définie en ANNEXE 2 du présent Plan, qui est une partie intégrante du Plan) pour mener à terme son projet de reconversion, c'est-à-dire à :

- suivre les actions de formation ainsi que les prestations de l'EMC et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé,
- se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son repositionnement,
- mener personnellement une démarche active de repositionnement en liaison avec l'EMC,
- ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans l'accord de l'entreprise.

Sauf motif légitime, les salariés qui ne suivront pas les actions de formations et/ou de validation des acquis de l'expérience et/ou ne se présenteront pas aux convocations de l'EMC ou aux entretiens de recrutement seront réputés renoncer définitivement au bénéfice du Congé de Reclassement.

Dans ce cas, IBM France SAS les mettra alors en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précisera que, si le salarié devait ne pas donner suite à la mise en demeure sous 10 jours à réception du courrier le congé de reclassement serait rompu.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'avait pas donné suite à la mise en demeure, IBM France SAS notifierait au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans l'hypothèse où le préavis du salarié ne serait pas arrivé à son terme, le contrat de travail du salarié serait rompu au terme du préavis avec paiement du solde du préavis dans le solde de tout compte ainsi que toutes les sommes dues.

Dans cette hypothèse le salarié ne pourra pas demander à bénéficier des mesures financières associées à la reprise d'un emploi en cours de congé de reclassement.

B.3 Situation du salarié pendant le congé de reclassement

Le salarié conserve le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement.

Pendant la durée du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conservera également le bénéfice de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisation et dans les mêmes conditions qu'avant la rupture du contrat de travail, sous réserve des formalités nécessaires.

Le terme du congé de reclassement initialement fixé n'est pas reporté du fait d'arrêts maladie que le salarié connaîtrait. Le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité. A l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau du congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé de maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, il est proposé qu'en cas de longue maladie déclarée pendant la période du congé, le terme du congé de reclassement soit prolongé, à la demande expresse du bénéficiaire, de la durée initialement prévue de l'arrêt maladie, et sous réserve de l'acceptation formelle du Comité de Suivi. Toute éventuelle prolongation de l'arrêt pourrait être revue par le Comité de Concertation, mais ne donnerait pas lieu à tacite reconduction du terme.

B.4 Terme du congé de reclassement

D'une façon générale, le congé de reclassement prend fin dans les cas suivants :

- terme du congé,
- salarié ayant retrouvé une Solution Identifiée (telle que cette notion est présentée en ANNEXE 2 du présent Plan, qui est une partie intégrante du Plan) avant le terme du congé ;
- salarié n'ayant pas rempli ses obligations et fait l'objet de la procédure de mise en œuvre précitée ;
- salarié ayant sollicité l'interruption du Congé de Reclassement en justifiant d'une demande écrite motivée et validée par IBM France. Dans ce cas, le salarié ne pourrait toutefois réclamer le bénéfice des OVE (telle que cette notion est présentée en ANNEXE 2 du Présent Plan, qui est une partie intégrante du Plan) auxquelles il pouvait éventuellement prétendre dans le cadre du congé de reclassement.

En toutes hypothèses, c'est à la fin du congé de reclassement (ou du préavis si le congé de reclassement prend fin avant le terme du préavis) que le salarié perçoit les indemnités de rupture définies et sort des effectifs d'IBM France SAS.

Le Salarié devra impérativement restituer à la Direction au dernier jour effectivement travaillé précédant son entrée en dispense de préavis, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens IBM en sa possession notamment carte de paiement, clés d'armoire, documents confidentiels, voiture de service ou voiture professionnelle. Ses accès professionnels seront interrompus ce dernier jour travaillé. Au plus tard à l'issue de la période équivalente au préavis, le salarié restituera son ordinateur, son téléphone portable, sa voiture de fonction ou sa voiture de fonction professionnelle.

Par ailleurs, et dès la date de notification, IBM France SAS délivrera sur demande du salarié un nouveau badge à accès restreint pour refléter le nouveau statut du salarié (si le salarié choisi de prendre le congé de reclassement).

Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel conserveront toutefois l'ensemble de leurs accès et matériels liés à leur mandat, dans les conditions précisées à l'ANNEXE 4 du présent Plan.

C Durée du Code du travail pour les salariés licenciés dans le cadre du présent Plan

La durée du congé de reclassement (préavis inclus) sera de :

	Départs contraints Période initiale	Prolongation éventuelle si le salarié n'a pas trouvé de Solution Identifiée au terme de la période initiale
Age < 50 ans	9 mois	3 mois
Age ≥ 50 ans	12 mois	3 mois

(*) Âge apprécié au 1^{er} jour du mois suivant la notification

Conformément aux dispositions de l'article R.1233-31, lorsque le salarié suit une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience, la durée du congé de reclassement ne peut être inférieure à la durée de ces actions dans la limite de 12 mois.

Il est précisé que les prorogations du congé de reclassement ne seront ouvertes aux salariés que sous réserve :

- qu'ils en fassent la demande expresse par écrit (par courriel avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception) auprès de l'EMC au plus tard 1 mois avant le terme initial de leur congé de reclassement ; et
- qu'ils n'aient pas d'ores et déjà bénéficié d'une Solution Identifiée (telle que cette notion est définie à l'ANNEXE 2 du présent Plan) au terme initial de leur congé de reclassement, ce dont le cabinet extérieur en charge de l'EMC attestera par écrit ; et
- qu'ils aient respecté les engagements pris dans le cadre du congé de reclassement, au sens du paragraphe VOLET III TITRE III PARTIE II CHAPITRE IIB.2 ci-dessus.

D Allocation de Congé de Reclassement

Lorsque le salarié a adhéré au congé de reclassement, ce dernier se déroule en deux phases durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue, le salarié étant par ailleurs dispensé de son obligation de prestation de travail, y compris pendant la période équivalente à la durée du préavis.

D.1 Pendant la première phase (période recouvrant la période théorique de préavis)

Pour la période du congé de reclassement équivalente à celle du préavis, la rémunération du salarié est maintenue (application des règles légales et conventionnelles du maintien de salaire pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis).

Pendant cette période, le salarié cotise à l'ensemble des régimes obligatoires et complémentaires ainsi qu'à la mutuelle (frais de santé obligatoire) et différentes protections sociales propres à IBM France SAS. Le salarié acquiert des droits à congés payés qui lui seront compensés dans son solde de tout compte.

D.2 Pendant la deuxième phase (période au-delà de celle recouvrant le préavis théorique)

Durant cette seconde période, le salarié perçoit une allocation dont le montant est fixé en pourcentage de son salaire moyen mensuel brut (telle que cette rémunération est définie par la circulaire n° 2002-1 du 5 mai 2002) des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement économique ou la signature de la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique dans le cadre d'un départ en MDV.

Ce pourcentage varie en fonction du type de modalités de mise en œuvre du congé de reclassement et est décrit dans le tableau suivant :

Modalité du Congés de Reclassement en cas de licenciement	Taux de la rémunération en pourcentage de son salaire moyen mensuel brut (telle que cette rémunération est définie par la circulaire n° 2002-1 du 5 mai 2002)
	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est inférieur à 1 PMSS : 80%
	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est compris entre 1 et 2 PMSS : 72,5%
	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est supérieur à 2 PMSS : 65%

Ce montant ne pourrait être inférieur à 85 % du montant du SMIC, proportionnellement au nombre d'heures effectuées.

Il est remis mensuellement au salarié, un bulletin de paye portant mention de l'allocation.

Durant cette seconde période, le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés.

E Suspension du congé de reclassement

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-72-1 du Code du travail, le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles celui-ci est suspendu : ces périodes de travail peuvent être effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée, renouvelable une fois, ou de contrats de travail temporaire.

Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend, sans excéder son terme initial.

Le salarié concerné devra en informer l'employeur sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (et mail EMCMVD@fr.ibm.com précisant la date à laquelle prend effet son embauche et la date prévisionnelle de fin de contrat (ou de fin de période d'essai). Cette lettre doit être adressée à IBM avant l'embauche. A défaut d'une telle information le congé de reclassement ne pourra être suspendu, mais sera rompu.

Pendant la période de suspension du congé de reclassement, l'allocation est suspendue : l'équivalent de ce qui aurait été versé en allocation durant cette période sera versé sous forme d'une indemnité additionnelle.

Cette allocation est reprise dès la fin de la suspension de congé jusqu'à la date du terme initial.

CHAPITRE III ACTIONS DE FORMATION D'ADAPTATION OU DE RECONVERSION

Les salariés dont le licenciement ne pourrait être évité pourront bénéficier d'actions pour mettre en adéquation leurs aptitudes aux possibilités du bassin d'emploi et lui faciliter la recherche d'un emploi et / ou la concrétisation de leurs projets.

Après validation des besoins de formation par l'EMC la facture de l'organisme de formation est prise en charge par IBM France SAS dans les limites de :

	Salarié concerné par un licenciement qu'il ait choisi d'adhérer ou non au congé de reclassement
Limites	10 000 HT (maximum)
Dérogation au-delà des limites avec un maximum de	15 000 HT (maximum)

Les dérogations devront faire l'objet d'une demande écrite et motivée du salarié avant la conclusion de la convention de forfait et de la double validation de l'EMC, qui devra fournir un avis spécifique sur ce point, et de la Direction des Ressources Humaines.

Les frais éventuels de déplacements et d'hébergements afférents au suivi de la formation ne seront pas remboursés ni inclus dans cette enveloppe sauf quand ils sont compris dans la prestation de l'organisme de formation et donc inclus dans leur facture.

Pour bénéficier des mesures d'aide financière précisées au présent chapitre, les formations devront :

- Faire l'objet d'une demande spécifique du salarié validée par le consultant externe spécialisé u cours du congé de reclassement (ou au cours d'une durée équivalente pour les salariés ne souhaitant pas y adhérer) ;
- Et être engagées par un accord (IBM HR/Finance préalable au bon de commande) ;
- Et devront commencer au plus tard dans le trimestre suivant la validation de la formation.

Ces actions concertées pourraient aussi intégrer les droits acquis par le salarié sur son Compte Personnel Formation (CPF), dans la mesure où les formations sélectionnées correspondraient aux critères définis dans la loi relative « à la formation, à l'emploi, et à la démocratie sociale » du 5 mars 2014. Les dispositifs ci-après tiennent compte de cette intégration.

CHAPITRE IV AIDES A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE

A Accompagnement du créateur/repreneur d'entreprise

Tous les salariés licenciés ayant adhéré au congé de reclassement souhaitant s'orienter vers un projet de création d'entreprise se verrait proposer les services d'un consultant spécialisé de l'EMC afin de l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet de création ou reprise d'entreprise.

Les étapes de l'accompagnement seraient les suivantes :

- Orientation et préparation du projet :
 - Bilan des capacités du salarié en matière de création d'entreprise,
 - premier diagnostic de la faisabilité du projet,
- Étude et élaboration du projet,
- Aide pour l'apport des informations techniques, commerciales, financières et fiscales, nécessaires à l'évaluation du projet,
- Aide à la mise en forme du projet :
 - élaboration du « business plan », des prévisions de trésorerie,
 - détermination des sources de financement, etc. ;
- Assistance aux formalités de création, à l'élaboration des demandes de crédit bancaire, etc.,
- Lancement du projet :
 - cette étape concernerait les formalités de lancement et comporterait notamment la recherche et le choix des partenaires de l'entreprise et préparation des documents administratifs (Aide à l'élaboration des dossiers d'aide tels que l'ACCRE et accompagnement dans les démarches d'immatriculation).

Le salarié pourrait également bénéficier en outre d'une aide financière complémentaire à la création ou la reprise d'entreprise, telle qu'elle est présentée ci-dessous.

B L'aide financière à la création/reprise d'entreprise

Les salariés dont le licenciement serait prononcé dans le cadre du présent Plan et qui choisiront de créer ou de reprendre une entreprise après leur licenciement, pourront bénéficier d'une indemnité d'un montant de 15 000 euros (bruts).

Cet aide sera versée à chaque salarié créateur ou repreneur d'une entreprise et dont le projet aura été validé par son consultant au sein de l'EMC et mis en œuvre dans les conditions décrites, s'il remplit par ailleurs les conditions cumulatives suivantes :

- L'entreprise créée/reprise correspondra au projet de création / reprise d'entreprise tel que validé par l'EMC ;
- La demande devra être présentée et validée pendant la durée du congé de reclassement (ou au cours d'une durée équivalente pour les salariés ne souhaitant pas y adhérer)
- L'activité non salariée créée ou reprise pourrait être artisanale, agricole, commerciale, exercée en tant que personne physique, en société (hors SCI), ou sous forme d'activité libérale, individuelles ou auto-entrepreneur, à la condition que l'intéressé y consacre l'intégralité de son activité professionnelle et qu'il dispose d'une participation majoritaire dans l'entreprise créée ou reprise (plus de 50% des parts sociales).
- La date de création ou reprise d'entreprise devra être postérieure à l'homologation (ou à la validation) du présent Plan par la DIRECCTE ;
- La création ou reprise d'entreprise interviendra au maximum dans les 6 mois suivant la fin du congé de reclassement, ou au terme de la période de préavis pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement.

Sous réserve de justifier de la réalisation de ces conditions, cette indemnité sera alors versée en deux fois au salarié dans les conditions suivantes :

- 7 500 euros bruts lui seront versés sur présentation d'un document officiel attestant de la création ou de la reprise d'une entreprise ou la prise de participation majoritaire dans une société (extrait du registre du commerce ou du registre des métiers, statuts ou acte de rachat de parts ou d'actions sociales ou équivalent) ;
- 7 500 euros bruts versés 6 mois après la date de création (ou reprise) d'entreprise sur présentation de justificatifs de la poursuite et la réalité de l'activité. Ce solde pourra toutefois être versé de façon anticipée s'il s'avère nécessaire à la création / reprise de l'entreprise, et sur présentation des documents justificatifs.

Cette indemnité ne sera acquise que sur présentation de justificatifs d'une activité réelle (déclaration de TVA ou demande de non-assujettissement à la TVA, copies de factures, copies des comptes sociaux de la société, etc.).

En outre :

- la création ou la reprise de plusieurs sociétés ne pourrait permettre à un même salarié de cumuler plusieurs indemnités d'aide à la création d'entreprise.
- l'indemnité à la création n'est pas cumulable avec les mesures d'accompagnement à la recherche d'un emploi salarié ou avec le bénéfice d'une mesure de formation à la reconversion.

Également, les candidats créateurs d'entreprise ayant demandé à bénéficier d'un congé de reclassement pourront bénéficier d'une avance à hauteur de 95 % du montant net estimé, plafonnée à un montant de 2 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale (PASS), de leur indemnité de rupture pour compléter le financement de leur projet. Ils devront pour ce faire présenter une demande spécifique qui devra être validée par l'EMC.

C Actions de formations à la gestion d'entreprise

Pour les salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise et qui ont notamment besoin d'une formation à la gestion, IBM France SAS prendra en charge les frais de formation sur présentation de justificatifs dans la limite de 10000 € HT par salarié.

Ce montant de 10000 euros H.T est pris en compte pour l'appréciation des plafonds visés au VOLET IV TITRE II PARTIE II CHAPITRE III.

Cette demande devra avoir lieu durant le congé de reclassement pour ceux l'ayant choisi ou au plus tard dans les 6 mois suivant la notification du licenciement dans les autres cas. La demande de formation

devra être soumise à l'EMC pour validation et la formation devra commencer dans le trimestre suivant la validation de la demande.

CHAPITRE V ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les salariés dont le licenciement serait prononcé dans le cadre du présent Plan et dont le projet professionnel de reclassement externe s'accompagnera d'un changement de résidence principale et d'un déménagement effectif, durant la période du congé de reclassement (où une période équivalente si le salarié a décidé de ne pas y adhérer) pour se rapprocher de leur lieu de travail (distance minimale entre ancien et nouveau lieu de travail de plus de 100 Km), bénéficieront des mesures suivantes :

- Versement de l'indemnité forfaitaire d'installation prévue dans la politique de mutations géographiques d'IBM France SAS.
- Remboursement des frais de déménagement, sur présentation de la facture acquittée du prestataire spécialisé recommandé par IBM France dans la limite de 5 000 euros HT.

Le bénéfice de ces mesures sera accordé sur demande écrite auprès de l'EMC après présentation d'un contrat de travail écrit à durée indéterminée ou de la création de l'entreprise prévue dans le projet MDV et justifiant du besoin de déménagement, et justification du changement de résidence principale.

Par ailleurs, le conjoint du salarié ayant dû démissionner du poste qu'il occupait afin d'accompagner la mobilité professionnelle interne du salarié IBM France pourra bénéficier de l'accompagnement du Cabinet en charge de l'EMC, le cas échéant à distance, pendant une durée de 6 mois à compter de la prise de poste du salarié IBM France.

L'accompagnement consistera à aider le conjoint à définir un projet professionnel, identifier les entreprises susceptibles de proposer des opportunités en lien avec ce projet et préparer les différents outils nécessaires à sa recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien de recrutement, réseaux professionnels).

CHAPITRE VI AUTRES MESURES D'AIDE A LA REPRISE D'UN EMPLOI SALARIE

Pour les salariés dont le licenciement ne pourrait être évité dans le cadre du présent Plan, les frais de déplacement dans le cadre de la recherche d'emploi seront pris en charge par IBM France SAS :

- pendant la durée du congé de reclassement ou pendant une durée équivalente si le salarié n'y adhère pas ;
- sur demande du salarié et sur présentation des justificatifs appropriés au plus tard dans les 3 mois suivant la dépense effective ;
- selon le barème des frais de déplacement en vigueur au sein d'IBM France SAS et après validation de l'EMC ;
- dans une limite maximum de 2 000 euros TTC par salarié.

CHAPITRE VII INDEMNITE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés qui seraient licenciés pour motif économique dans le cadre du présent Plan pourront bénéficier des mesures indemnitaires décrites ci-dessous.

Il est en revanche précisé que si avant la fin du congé de reclassement, le salarié venait à accepter une proposition émanant d'IBM France ou d'une des sociétés du groupe IBM en France ou à l'étranger, y compris dans le cadre de la priorité de réembauchage visé au VOLET V CHAPITRE I et à la condition que le salarié bénéficie d'une reprise d'ancienneté, la rupture du contrat de travail ne donnera pas lieu au versement d'une quelconque indemnité puisque dans ce cas.

Dans ce contexte, seules les dispositions du présent Plan en matière d'aide au reclassement interne et visées au VOLET II TITRE II CHAPITRE II trouveraient éventuellement à s'appliquer.

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu dans le cadre d'un licenciement contraint pourront bénéficier d'une indemnité de rupture dont le montant serait égal au montant de l'indemnité légale de licenciement ou, si ce montant est plus favorable, de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par les conventions collectives des Industries Métallurgiques (UIMM) appliquées par IBM France SAS.

A ce montant s'ajouterait une indemnité additionnelle de :

Salariés dont le salaire moyen mensuel brut* est inférieur à 1 PMSS : 3 mois bruts de ce même salaire
Salariés dont le salaire moyen mensuel brut* est compris entre 1 et 2 PMSS : 1,5 mois bruts de ce même salaire
Salariés dont le salaire moyen mensuel brut* est supérieur à 2 PMSS : 1 mois bruts de ce même salaire

(*) la rémunération telle qu'elle est définie par la circulaire n° 2002-1 du 5 mai 2002

VOLET V MESURES APPLICABLES APRES LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

CHAPITRE I PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-45 du Code du travail, les salariés dont le contrat serait rompu d'un commun accord pour motif économique ou dont le licenciement leur serait notifié dans le cadre du présent plan bénéficiant, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité pendant cette même année, d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat,

IBM France SAS informera alors les salariés de tout emploi devenu disponible et compatible avec la qualification qu'il possédait au moment de la rupture de son contrat de travail, et le cas échéant avec la nouvelle qualification qu'il a pu acquérir postérieurement s'il en a informé IBM France SAS.

Cette mesure n'est pas applicable aux salariés partant dans le cadre d'une Mesure de Fin de Carrières.

CHAPITRE II PREVOYANCE ET REGIME DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTE (MUTUELLE)

Conformément aux dispositions de l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale, l'ensemble des salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique, bénéficieront du maintien des régimes de prévoyance et de remboursement de frais médicaux et chirurgicaux en vigueur au sein d'IBM France SAS, pendant une durée maximale de 12 mois après le terme du contrat si il est inscrit en tant que demandeur d'emploi et qu'il en justifie auprès d'IBM.

Cette mesure n'est pas applicable aux salariés partant dans le cadre d'une Mesure de Fin de Carrières dans la mesure où ces salariés ne seront pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.

CHAPITRE III REVITALISATION DES BASSINS D'EMPLOI

Dans le cadre du présent projet de réorganisation, IBM France SAS engagera des actions dans le respect des dispositions des articles L. 1233-84 et L. 1233-90-1 du Code du travail relatif à la revitalisation des bassins d'emploi concernés.

Les actions qui seront engagées par la société s'articuleront autour de deux objectifs clés :

- s'attacher à ce que les créations d'emplois générées par les actions mises en œuvre dans le cadre de la convention de revitalisation profitent en priorité aux salariés s'inscrivant dans le présent Plan ;
- promouvoir à travers la démarche de revitalisation dans les bassins concernés la création d'emplois en nombre équivalents à ceux qui seraient supprimés dans le cadre du présent Plan.

ANNEXES

ANNEXE 1. GLOSSAIRE

AGIRC-ARRCO Caisses de collectes des cotisations patronales et salariées de retraite complémentaire.

EMC Espace « Mobilité Compétences »

GOM Base de données recensant les postes ouverts, à pourvoir au sein de la Compagnie

CSE Comité Social et Economique d'établissement

DRH Direction des Ressources Humaines

DRS Direction des Relations Sociales

FMS Field Management System

ICP Indemnité de Concrétisation de Projet

ICRP Indemnité de Concrétisation Rapide de Projet

IDR Indemnité de Départ à la Retraite

MFDC Mesures de fin de carrière

MDV Mesure de Départ Volontaire

OS Organisations Syndicales

OVE Offre Valable d'Emploi

PFA **Prime de Fin** d'Année

PMSS Plafond Mensuel de Sécurité Sociale

PREAVIS *Pour mémoire, la durée du préavis fixée par la convention collective UIMM applicable à IBM France est la suivante :*

Préavis non cadres

Coefficient	Age	Ancienneté	Durée du préavis
Coefficient < 170	Tous	Moins de 6 mois	2 semaines
		De 6 mois à < 2 ans	1 mois
		Plus de 2 ans	2 mois
Coefficient de 170 à < 255	Tous	Moins de 2 ans	1 mois
		Plus de 2 ans	2 mois
Coefficient de 255 à < 305	Tous	Tous	2 mois
Coefficient de 305 et plus	Tous	Tous	3 mois

Préavis cadres

Position	Age	Ancienneté	Durée du préavis
Position 1	Moins de 50 ans	Moins de 2 ans	1 mois
		Plus de 2 ans	2 mois
	de 50 à 55 ans	moins d'un an	1 mois
		De 1 an à < 5 ans	4 mois
		Plus de 5 ans	6 mois
	Plus de 55 ans	moins d'un an	1 mois
plus d'un an		6 mois	
Autres cadres	Moins de 50 ans	Tous	3 mois
	de 50 à 55 ans	moins d'un an	3 mois
		De 1 an à < 5 ans	4 mois
		Plus de 5 ans	6 mois
	Plus de 55 ans	moins d'un an	3 mois
plus d'un an		6 mois	

RTR Rémunération Théorique de Référence : La rémunération contractuelle appelée rémunération théorique de référence (RTR), constitue le salaire fixe des salariés n'étant pas sur plan de commissionnement. Cette RTR est visible dans Workday.

Solution Identifiée Engagement pris par l'EMC et détaillé à l'ANNEXE 2 du présent Plan

UIMM Union des Industries et Métiers de la Métallurgie : Organisation professionnelle de la Métallurgie à laquelle adhère IBM France, et qui négocie les conditions de travail définies au sein de cette branche ;

ANNEXE 2. PRESENTATION DU CABINET SPECIALISE DANS LE RECLASSEMENT ENVISAGE POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU PRESENT PLAN : RIGHT MANAGEMENT

Dans le cadre du présent Plan, IBM France envisage de recourir aux services du cabinet spécialisé Right Management pour animer l'EMC pour la partie MDV et éventuels licenciements

Right Management est le cabinet de conseil RH du groupe Manpower fort de 400 consultants (internes et partenaires), accompagne les entreprises dans la vie de leur organisation et tout au long du parcours professionnel de leurs collaborateurs.

PRESENTATION DE RIGHT MANAGEMENT

- 150 collaborateurs et consultants permanents et environ 250 consultants partenaires officiels et référencés sur l'ensemble du territoire Français.
- 14 bureaux dans les principales villes françaises et Siege à Paris-la Défense.
- Right management est partenaire du groupe d'IBM sur l'outplacement individuel depuis de nombreuses années ;
- Right Management est présent en France depuis 1980.
- **Domaines d'expertise** : Accompagnement à la mobilité professionnelle, transition collective et individuelle, gestion de carrière, aide à la mobilité.
- La synergie développée avec les réseaux et le Groupe Manpower permet de :
 - Bénéficier de la promesse emploi en capitalisant sur de nombreuses missions menées chez des acteurs majeurs du secteur IT (Oracle, Cap Gemini, Microsoft, Orange , Axa Tech , Atos, etc.) pour développer une connaissance fine des populations et compétences de ce secteur.
 - Ces solutions d'emploi devront se faire dans un environnement le plus sécurisé possible.
 - Renforcer les équipes du cabinet par des chargés de recrutement et relations entreprises ayant une forte pratique opérationnelle et quotidienne des bassins d'emploi pour augmenter la mise en relation des candidats avec les entreprises pourvoyeurs d'emploi dans les domaines d'expertise ciblés.

LES ENGAGEMENTS DE L'EMC

L'EMC s'engage, sur l'ensemble de la mission à :

- Affecter les ressources nécessaires à la mise en œuvre du dispositif présenté et les adapter, si besoin, pour prendre en compte les demandes individuelles des salariés et les priorités d'IBM
- Respecter la confidentialité des échanges, entretiens, bilans et tests effectués entre les salariés et les consultants extérieurs de l'EMC
- Affecter à chaque candidat un consultant référent unique tout au long de la mission

Dans le cadre de la phase du volontariat du Plan, l'EMC s'engage à :

- Accueillir les salariés éligibles et concernés
 - salariés directement concernés par la réorganisation
 - salariés non concernés dont le départ permettrait une possibilité de permutation
- Garantir que chaque salarié a un rendez-vous dans les 3 jours ouvrés suivant sa demande
- Donner et formaliser tous les éléments d'information nécessaires à la commission de validation des projets afin de sécuriser les départs volontaires

Dans le cadre de la phase de reclassement externe, l'EMC :

- Prolonge le travail déjà réalisé dans le cadre de la phase de volontariat : informations collectives suivies d'entretiens individuels pour mettre à jour les phases de bilan professionnel et préparer les

salariés à la concrétisation et/ou la consolidation de leur projet professionnel (emploi salarié, reconversion professionnelle, création d'entreprise) ;

- Réalise une prospection ciblée en fonction des profils des salariés et de leurs attentes ;
- Informe, selon une démarche itérative, des opportunités d'emploi proposées par les entreprises dans le secteur d'activité concerné ou dans d'autres secteurs accessibles, par la voie de passerelles de compétences ;
- Identifie une solution pérenne pour chaque collaborateur

La finalité de l'action du cabinet qui gère l'EMC est que chaque salarié pris en charge notamment dans le cadre du congé de reclassement prévu au **VOLET IV TITRE II PARTIE II CHAPITRE II** et actif (tel que cette notion est définie ci-dessous) ait trouvé une Solution Identifiée, telle que définie ci-après, au terme de la durée d'accompagnement prévue par le Plan.

Les salariés dont le contrat a été rompu dans le cadre d'un départ volontaire (MDV) ou d'un licenciement pour motif économique et dont le projet est de retrouver un nouvel emploi et qui n'auront pas trouvé une Solution Identifiée dans ce délai devront, au terme de cette durée, avoir bénéficié au minimum de 3 Offres Valables d'Emploi (« OVE » - telle que cette notion est définie ci-dessous) ce qui aura valeur de « Solution Identifiée ».

Dans l'hypothèse où un ou plusieurs salariés n'auraient pas trouvé de Solution Identifiée au terme de la durée d'accompagnement prévue par le Plan, le cabinet s'engage à poursuivre sa mission jusqu'à obtention de ce résultat.

On entend par Solution Identifiée :

- un reclassement dans un emploi salarié (emploi privé ou public), en CDI ou en CDD/CTT d'une durée minimum de 6 mois
- la création, la reprise d'une entreprise ou l'installation en tant que profession libérale, validé et suivi par l'EMC, matérialisée par la présentation d'un extrait kbis ou de tout autre document officiel attestant de l'activité
- le suivi d'une formation longue de reconversion, qualifiante ou diplômante, accompagnée d'une OVE.
- la réussite à un concours administratif débouchant sur une embauche définitive ;
- le bénéfice d'une retraite ou d'une MFDC ;
- tout autre projet, choisi volontairement par le salarié et matérialisé par un écrit de sa part et évalué avec un avis favorable de l'EMC

L'OVE se définit comme répondant aux points suivants :

- doit correspondre au projet professionnel du salarié tel qu'identifié et validé par l'EMC,
- est la proposition d'une offre d'emploi, écrite et précise, présentée à un salarié ayant opté pour le congé de reclassement et ayant donné lieu à un entretien,
- a pour objet d'aboutir à un emploi salarié (emploi privé ou public) dans un contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois chacun qui aura pour objet un emploi comparable en termes de qualification à celui que l'intéressé occupait ou tout autre emploi correspondant au projet professionnel validé avec l'EMC,
- dont la rémunération n'est pas inférieure à 75% du salaire fixe brut de base avant notification du licenciement pour le salarié non cadre, et qu'elle soit au prix du marché (référence APEC notamment) par bassin d'emploi pour les cadres.
- dans le bassin de l'emploi choisi par le salarié (- 50 Km depuis le domicile du salarié ou 1 heure 30 de trajet Aller, sur la base d'une estimation faite par le site mappy)

La mission de reclassement de l'EMC est considérée comme remplie dès lors que le salarié :

- a repris une activité correspondant à une Solution Identifiée, telle que celle-ci est définie ci-dessus ;
- déclare expressément que son projet est suffisamment avancé pour que son objectif soit considéré comme atteint et qu'il renonce aux services de l'EMC. Dans ce cas, le salarié ne pourrait revendiquer le bénéfice des OVE prévues ;

- ne respecte pas les engagements d'activité à la recherche de sa solution professionnelle tels que prévus dans la Charte d'engagements réciproques ou dans la convention de congé de reclassement qu'il a signée.

Définition du salarié actif : Sera considéré comme salarié menant activement sa campagne de recherche celui dont l'implication sera intégralement conforme aux dispositions du décret n° 2002-787 du 3 mai 2002 et de la circulaire n° 2002-1 du 5 mai 2002 et qui respectera les dispositions de la charte d'engagement signée avec l'EMC.

Ce qui signifie que durant le congé de reclassement, le salarié s'engage à :

- Suivre les actions de formation ainsi que les prestations de l'EMC et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé ;
- Se présenter aux convocations qui lui auront été adressées dans le cadre de son repositionnement ;
- Se positionner sur les postes et OVE qui lui sont proposés en accord avec son projet professionnel ;
- Mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec l'EMC ;
- Ne pas avoir d'activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans accord de l'entreprise

Il est à préciser que la prestation d'accompagnement est effectuée au travers d'entretiens organisés exclusivement sur le territoire français métropolitain.

L'ACCOMPAGNEMENT AU COURS DE LA PHASE DE VOLONTARIAT : L'ESPACE VOLONTARIAT

Les objectifs de l'accompagnement de l'EMC en phase de volontariat sont :

- Informer l'ensemble des salariés sur les modalités d'accompagnement proposées par l'entreprise
- Recevoir en entretien individuel chaque salarié pour envisager l'avenir et répondre aux interrogations et inquiétudes
- Initier une première mise en perspective en démarrant un diagnostic personnel par des outils développés durant la phase amont.
- Permettre à chaque salarié de faire un choix informé sur le volontariat ou pas, et accompagner la réflexion jusqu'à la production du dossier permettant la validation du choix de parcours.
 - Etude du réalisme du projet versus marché et profil
 - Identification des conditions de réussite
 - Validation des motivations et des enjeux (risques et atouts)
- Sécuriser les projets de départ volontaire

Dans ce cadre, les modalités d'intervention de l'EMC sont structurées autour :

- D'entretiens individuels
- Sous forme de permanence sur les sites de Right Management ou d'IBM France
- Sur rendez-vous avec les consultants
- De présentations par les experts du cabinet de reclassement
- D'ateliers collectifs
- D'actions de communication

Les échanges avec les salariés potentiellement volontaires portent essentiellement sur :

- Une analyse précise des situations individuelles induites par le choix ou non du volontariat.
- L'explicitation des mesures
- L'accompagnement individuel du salarié dans sa démarche de projection : construction de projet (projet salarié, réorientation, création d'entreprise) à l'aide des outils de diagnostic du cabinet pour valider le réalisme du projet ou travail de bilan.
- L'animation de réunions ou conférences sur des thématiques adaptées aux sujets soulevés durant les entretiens. (présentation du marché de l'emploi –bassin /expertise, sensibilisation à la création d'entreprise...)

- La mise en place des outils de communication permettant de suivre l'activité de l'EMC et les animations proposées

L'ACCOMPAGNEMENT AU COURS DE LA PHASE DE RECLASSEMENT EXTERNE : ESPACE RECLASSEMENT EMPLOI

L'objectif de l'accompagnement de l'EMC pendant cette phase est d'accompagner les collaborateurs jusqu'à la concrétisation et pérennisation de leur projet professionnel.

Cet accompagnement permettra aux collaborateurs concernés, avec les meilleurs gages de succès, de se repositionner professionnellement, de bâtir un projet et de mettre en œuvre un plan d'action personnel et efficace débouchant rapidement sur un reclassement salarié ou une création d'activité.

L'accompagnement repose sur la mise en œuvre de prestations réalisées en individuel (entretiens en présentiel ou en distanciel) et en collectif (ateliers, groupes de travail).

Cet accompagnement débutera par une étape d'information organisée sur :

- Le rôle de l'EMC et les moyens mis en œuvre,
- Les attentes spécifiques vis à vis de l'EMC,
- Les différentes étapes de la méthodologie,
- Les démarches administratives à accomplir (Pôle Emploi, etc.).

Il s'agit aussi généralement de répondre aux questions et interrogations de chaque collaborateur notamment sur le marché de l'emploi, les métiers, les filières de formation, la création d'entreprise.

Cette phase d'information aura également pour objectif de :

- Valider la motivation de chaque collaborateur à rechercher un nouvel emploi (ou à créer/reprendre une entreprise),
- Orienter le collaborateur vers un consultant attitré en fonction de ses projets ou de ses besoins spécifiques (expert bilan, spécialiste métier, création d'entreprise, etc.).

Un bilan professionnel pourrait être ensuite établi pour :

- Identifier ses atouts et/ou contraintes professionnelles et personnelles,
- Mieux connaître ses compétences et leur utilisation possible sur le marché du travail,
- Déceler les compétences transférables dans d'autres métiers.

A l'issue du travail de bilan professionnel, un projet professionnel réaliste et réalisable sera défini dans le cadre d'un Entretien d'Evaluation et d'Orientation qui sera ensuite formalisé afin d'indiquer le projet professionnel défini et les actions mises en œuvre permettant le rebond professionnel qui pourra être (emploi salarié, formation pour une reconversion professionnelle, ou création/reprise d'entreprise).

Quelle que soit la nature du projet, les piliers méthodologiques sont les suivants :

- Valorisation de l'identité professionnelle au travers d'un diagnostic de compétences professionnelles
- Formalisation du projet professionnel et plan d'action
- Elaboration des outils de communication nécessaire à la mise en œuvre du projet professionnel
- Accompagnement durant les périodes de formation.
- Participation à des ateliers et séminaires de techniques de recherche d'emploi, développement des compétences comportementales...
- Participation à des workshops par secteurs et métiers cibles, avec des créateurs ou repreneurs, organisation de rencontres avec des recruteurs ou autre réseau.
- Conseil dans la phase de négociation et intégration dans le nouveau poste, dans le nouveau rôle

Cette méthodologie est adaptée à chaque parcours de repositionnement :

- Recherche d'un emploi salarié

Travail en individuel : Entretiens individuels réguliers dont la fréquence sera adaptée au projet du salarié, à son autonomie et aux difficultés éventuelles rencontrées :

- Conseils sur son plan d'action, ses démarches, recadrage éventuel
- Entraînement aux techniques de communication (appels téléphoniques, présentation en 3 minutes, conduite d'entretien ...)
- Conseils sur l'organisation de ses démarches et de son temps
- Informations sur les opportunités collectées
- Programme à mettre en place jusqu'au rendez-vous suivant
- Techniques de recherche d'emploi - outils de communication

Communication écrite :

- Elaborer un cv attractif
- Répondre à une annonce
- Envoyer des candidatures spontanées
- Rédiger une lettre de motivation
- Ecrire pour demander un rendez-vous,...

Communication orale :

- Prendre rendez-vous par téléphone
- Se préparer aux entretiens de recrutement
- Apprendre à se présenter de manière valorisante
- Préparation aux tests de sélection
- Gestion du stress

Ateliers de dynamisation – Ateliers spécifiques

- Diagnostic professionnel et personnel
- Entretiens de recrutements et négociations.
- Utilisation des réseaux sociaux dans la recherche d'emploi
- Communication entre le recruteur et le candidat (le verbal et le non verbal, l'image,...)

Information, prospection sur le marché de l'emploi :

- L'EMC informera les salariés de façon permanente et actualisée des caractéristiques de leur bassin d'emploi (métiers porteurs, projets de développement, événements emploi...) et leur communiquera les offres d'emploi ciblées.
- Abonnement au portail professionnel APCE pour bénéficier des fiches professionnelles
- Utilisation des « clubs et des conférences » pour une mobilisation des réseaux appropriés pour permettre aux candidats d'avoir accès à des opportunités spécifiques.
- Accès internet dédiés à la plateforme Right EveryWhere (REW) permettant d'avoir accès à nombre d'outils de recherche en ligne

Suivi de la campagne de recherche d'emploi salarié :

- Orientation de l'activité du candidat et aide concrète
- Positionnement sur les opportunités collectées correspondant à son projet professionnel réaliste validé
- Préparation aux entretiens de recrutement
- Suivi après chaque entretien de recrutement et proposition, en fonction des obstacles identifiés, des orientations et recadrages nécessaires
- Guide dans les démarches personnelles
- Suivi d'intégration dans le nouvel emploi

Le consultant restera à disposition du candidat pendant toute la période d'intégration dans son nouveau poste et fera en particulier point régulier pendant la période d'essai : prise de contact ponctuel du salarié avec le consultant en cas de difficultés particulières d'intégration pour permettre la levée des difficultés/freins rencontrés

- Formation reconversion professionnelle

Construction du projet

- Appréciation du projet personnel
- Enquête métier
- Détermination et validation du choix de formation
- Simulation au regard du calendrier
- Validation du projet
- Accompagnement dans l'inscription et le processus d'admission le cas échéant

En cours de formation

- Suivi mensuel avec le candidat par le consultant
- Contact avec l'organisme
- Accompagnement à la recherche de stage
- Attestation de stage

Période post formation (Dans la limite de la durée d'accompagnement restante)

- Valorisation du cursus dans le CV
- Mise en place de la stratégie de recherche
- Préparation aux entretiens de recrutement

L'accompagnement d'un candidat dans un projet de formation longue comprend deux engagements forts :

- Déterminer la meilleure filière de formation et suivre régulièrement les résultats obtenus par le candidat,
- Accompagner le candidat à l'issue de la formation, dans la limite de la durée d'accompagnement restante

- Création/ reprise d'entreprise

Suivi individualisé sur tous les aspects du projet par des consultants spécialisés

Définir un projet précis et argumenté : Orientation / Préparation

- Bilan professionnel
- Analyse des motivations
- Choix du futur secteur d'activité
- Pistes de projet
- Identification des besoins en formation

Vérifier la cohérence de l'étude du projet

- Montage d'un dossier technique complet (commercial, économique, financier, technique, juridique,...), à vérifier tout au long de ce parcours l'adéquation du projet et étudier les conséquences familiales et sociales.

Mettre en œuvre le projet

- Concrétisation
- Construction du projet définitif
- Recherche de financements et négociations
- Organisation juridique

Optimiser le début d'exploitation

- Lancement
- Démarches administratives
- Eléments contractuels

ANNEXE 3. LES CONSEQUENCES DU PROJET IBM FRANCE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIENE ET DE SECURITE DES SALARIES'

Depuis de nombreuses années, IBM France SAS s'est engagée dans une démarche GPEC qui a accompagné les phases successives de sa transformation, supportée par des accords d'entreprise successifs, le dernier en date en juillet 2018.

Ces accords successifs marquent la volonté d'IBM France SAS d'anticiper les modifications et évolutions des missions en mettant notamment l'accent sur l'anticipation des flux d'emplois et l'employabilité des salariés.

Le dernier accord GPEC complète les dispositifs mis en place année après année par de nouvelles mesures facilitant la mobilité professionnelle, les transferts de compétences, les passerelles entre métiers et lignes de business et, une meilleure information de tous les salariés –managers et collaborateurs – sur la stratégie de l'entreprise et la dynamique de l'emploi.

En parallèle et dans la continuité des engagements pris par IBM France SAS, un accord sur la « qualité de vie au travail » (QVT) a été signé en janvier 2018. Cet accord a mis un focus sur les sujets suivants : la mesure de la charge de travail, donner un sens et une visibilité sur la stratégie et l'évolution d'IBM France, l'accompagnement des transformations et la réduction des incertitudes, la formation des managers, un dialogue plus informé entre salariés et managers.

Dans ce cadre, une enquête annuelle sur la mesure de la charge de travail a été initiée en janvier 2020 auprès de l'ensemble des salariés. Cette enquête, en complément des entretiens annuels sur la charge de travail mis en place en 2014 a permis en 2020 d'actualiser le guide d'entretien sur la charge de travail entre le manager et le collaborateur. Les résultats de cette enquête, au même titre que les résultats du questionnaire d'évaluation du stress – évoqué ci-dessous-, ont été mis à disposition de tous les collaborateurs IBM sur l'intranet IBM, à la mi-novembre 2020.

L'articulation de cet accord « QVT » avec les objectifs couverts par l'accord d'entreprise sur la « prévention des risques psychosociaux » signé en octobre 2010 a pour but de concourir à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité des salariés de IBM France.

L'accord sur la « prévention des risques psychosociaux » a permis dans un premier temps la mise en œuvre des sessions Dialogue en équipe (D2E) puis des sessions Programme d'Accompagnement à la Transformation (PAT), et enfin l'organisation de la mesure régulière et détaillée du stress dans l'entreprise au travers d'un questionnaire annuel déployé depuis 2015. Les différents dispositifs de cet accord ont été étoffés grâce aux travaux et recommandations de la « Commission Paritaire de Prévention du Stress » (CPRS).

Ces accords « prévention des risques psychosociaux » et « QVT » intègrent des pistes d'amélioration suggérées par l'évolution de notre sociétés et des différents diagnostics réalisés par des experts externes dans le cadre de la préparation de la négociation.

Ces éléments montrent que IBM France SAS a toujours souhaité être particulièrement attentive à aux phases de transition des projets de transformation et à la bonne répartition du travail, dans la continuité des nombreuses actions et chantiers lancés dans le cadre de la GPEC, prévention et réduction du stress, QVT pour accompagner les transformations en cours.

Elles s'inscrivent dans le cadre des évolutions à long terme des méthodes de travail d'IBM au niveau mondial depuis le milieu des années 1990, évolutions sur lesquelles les instances ont régulièrement été consultées. Cela permet à IBM France de s'adapter à la propre évolution des clients et du marché et de capitaliser sur des outils intégrant ces besoins d'évolution.

Afin d'anticiper toute conséquence non identifiée, IBM France SAS entend donc renforcer ces moyens d'actions avec les différents acteurs impliqués sur ces questions dans le cadre du présent projet,

notamment en matière de prévention des risques psycho-sociaux comme développé dans les paragraphes qui suivent.

Compte-tenu des modalités de travail en vigueur au sein des différents établissements d'IBM France SAS (mobilité, activités chez les clients, déplacements professionnels, etc...), les différentes entités – en liaison avec la Direction Immobilière (GRE) – dimensionnent leurs besoins et les places qui leurs sont affectées en fonction de l'organisation envisagée dans le cadre du présent projet, la mise en œuvre variant, dans les établissements, en fonction de la typologie des bâtiments. Ceci se fait également en liaison étroite avec les services de santé au travail.

Les postes de travail et l'espace de travail mis à disposition des salariés d'IBM France SAS sont conformes et adaptés aux différentes dispositions légales et réglementaires.

I. CONSEQUENCES DU PROJET SUR LA CHARGE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Une analyse des conséquences du projet sur la charge et les conditions de travail a été réalisée en amont et est **présentée par organisation concernée**.

Cette analyse a pour objectif de caractériser la nature du projet de transformation, d'identifier les catégories de personnel impactées, de définir la nature de l'impact (exemples : risques psychosociaux, charge de travail, nouveaux outils, transfert de connaissances, ...) et d'identifier un plan de transition adapté à chaque organisation. Ces plans de transition ont pour objectif de limiter l'impact de ce projet sur les populations concernées.

GLOBAL BUSINESS SERVICES

Analyse et Plan

Organisation GBS		Légende Impact/population		Touche - de 30% de la population globale		
				Touche de 30% à 70% de la population globale		
				Touche « de 70% de la population globale		
Diagnostic				Plan d'action		
Nature du projet	Nature de l'impact	Précision périmètre collaborateur	Impact/Population totale organisation	Mesures mises en place		
<p>1/ Adapter l'organisation à la baisse d'activité. 2/ Regrouper les activités de GBS autour de pratiques resserrées et porteuses sur le marché / Etendre les centres de services nearshore et Global Delivery (car les clients demandent désormais de plus en plus un fonctionnement en mode plateau distant) 3/ Améliorer l'efficacité de l'organisation autour de compétences plus en phase avec le marché / Favoriser un partage accéléré des savoir-faire et des compétences des équipes</p>	Risques Psycho-sociaux	Tous les collaborateurs GBS		*Mobilisation du dispositif PNPRES - Programme National de Prévention du stress- *Réunion mensuelle CNPRS *Suivi régulier CSSCT locaux et mensuel pour la CSSCT centrale *Réunion spécifique Commission paritaire de suivi de l'accord QVT tous les 6 mois *Mise en place Cellule Psychologique (n° vert) *Entretiens individuels avec psychologue *Renforcement de la présence de la psychologue *Groupes d'échange et de paroles Salariés *Communication régulière *Enquête RPS IBM France juillet 2021 pour garantir le suivi *Poursuite formations RPS *Accompagnement spécifique Managers (sessions D2E et PAT -Programme d'Accompagnement à la Transformation) *Mise à disposition de l'Espace Mobilité Compétences		
	Charge de travail	Tous les collaborateurs GBS		*Mise en place d'un pilotage de suivi durant la transition *Evaluation des activités à réaffecter, à réorganiser ou à supprimer *Accompagnement des managers afin d'identifier les difficultés rencontrées et les actions adéquates *Evaluation de la charge de travail des collaborateurs au travers de l'entretien annuel, identification des actions adéquates		
	Besoin en formation	1/ Tous les collaborateurs GBS dont le groupe métier serait en déficit de candidats et souhaitant être permutés dans un autre groupe 2/ Tous les collaborateurs GBS dont les compétences ne sont pas en adéquation avec les besoins du marché, comme le Cloud, DevOps, SAP par exemple 3/ Les collaborateurs GBS Clusters nécessitant une adaptation de leurs compétences vers des secteurs prioritaires: banque, assurance, retail, life science			* Mise en place de plans d'adaptation/formation spécifiques au groupe métier (reskilling) * Mise en place de plans de développement/formation spécifiques au domaine de compétences cibles (upskilling) * Mise en place d'un Mentoring et d'un accompagnement par un collaborateur expérimenté * Apprentissage sur des projets réels chez nos clients avec accompagnement	
	Poursuite déploiement outils	Tous les collaborateurs GBS			* Apprentissage et déploiement des outils de partage collaboratif (Slack, Trello, Mural, etc.) * Mise en œuvre des outils plus automatisés et de processus industrialisés sur la base de la méthode Agile * Formation aux outils techniques nécessaires à la bonne exécution des missions (Cloud, DevOps, RedHat...)	
	Besoin transfert de connaissance	Les candidats GBS au départ dont des activités seraient à maintenir			* Mise en place d'un plan de transfert de connaissances à partir de l'identification des sujets à transférer et des personnes concernées	

Plan de transition

Organisation GBS			
Plan de transition	Q1-Q2 2021	Q3 2021	Q4 2021
Pilotage de la transition	Identification d'un leader et définition du plan de transition (objectifs, plan de communication, ressources, planning) / Mise en place des chantiers et de pilotes	Pilotage de la transition	Pilotage de la transition/évaluation/amélioration
Garantir la continuité business des opérations clients	Identification des comptes clients qui seraient impactés / analyse des ressources et identification des écarts / Mise en place d'action pour adresser les écarts	Pilotage des actions de la transition	Pilotage des actions de la transition
Identification des actions à réaliser pour garantir le recours à des sites distants/centres de service	Ajustement des charges détaillées pour les activités susceptibles d'être assurées dans des sites distants/centres de services / Evaluation des charges détaillées / mise en place des activités préparatoires (transferts de compétences....)	Reprise des activités pour les Centres	Reprise des activités / Evaluation de l'efficacité du dispositif
Alignement de l'organisation sur la dynamique de marché	Définition des besoins du marché à prévoir / Analyse des écarts, des permutations d'activités et des besoins de reskilling/upskilling	Mise en place de la réorganisation et recentrage des activités / mise en place de plans d'adaptations pour la montée en compétences et la formation	Poursuite des plans d'adaptations pour la montée en compétences et la formation
Changement technologique et de compétences vers l'Hybrid Cloud	Analyse et définition des ressources et des compétences dans le domaine du Cloud / Mise en perspective avec les demandes du marché et des clients / Définition des objectifs, des ressources et des plans de montée en compétences	Mise en place des plans de montée en compétences	Mise en place des plans de montée en compétences / Evaluation de l'efficacité / Améliorations

Charge de travail

Organisation GBS			
Analyse charge de travail	Types d'activité	Pourcentage estimé sur les postes supprimés	Remarque
Activités arrêtées ou diminuées	<p>* Afin de rétablir l'équilibre entre offre et demande, il faut entreprendre des actions ciblées de rééquilibrage des ressources (ce qui se traduira par une structure des coûts plus qualifiée et plus compétitive, alignée sur les exigences des clients et les pratiques du marché)</p> <p>* GBS ES&X: Ajuster les postes à la baisse structurelle de la demande des clients et à la baisse du chiffre d'affaires</p> <p>* GBS CPT: Ajuster des postes pour avoir une structure équilibrée entre la demande des clients et le chiffre d'affaires réalisé // Recentrer certaines activités sur un nombre plus restreint de sites géographiques pour offrir des pôles de compétences plus adaptés aux besoins nouveaux du marché</p> <p>* GBS CAI: Ajuster le nombre de postes pour avoir une structure équilibrée entre la demande des clients et notre capacité de production</p> <p>* GBS Clusters : Ajuster des postes pour avoir une structure équilibrée entre la demande des clients et les résultats business</p> <p>* GBS Business support/ back-office: Adapter le nombre de postes à l'évolution à la baisse structurelle de la demande des clients, à la baisse du chiffre d'affaires, mais également du nombre de propositions et de contrats</p>	20%	* Sur 180 postes dont la suppression est envisagée
Activités transférées vers les Centres de Services	<p>* GBS s'adapte à la capacité de travail à distance (qui s'est développée et a été adoptée par les clients pour accroître les modèles de delivery sur des sites à distance): augmenter les recours aux CIC Lille, les Global Delivery et offshore, Centres de développement industrialisés avec des structures de coûts plus faibles</p> <p>* GBS Business support/ back-office: Accélérer le recours aux centres de service partagés en Inde.</p>	60%	
Activités réduites du fait de gains de productivité	<p>* GBS opère des changements importants dans son modèle d'entreprise (pour devenir plus rentable et donc améliorer ses marges), grâce au déploiement de plus d'automatisation, de consolidation et d'élimination des structures / pratiques de travail</p> <p>* GBS Business support/ back-office: S'adapter à la transformation de l'organisation support européenne et mondiale avec la mise en œuvre de nouveaux processus agiles, de systèmes plus intégrés et d'outils plus automatisés</p>	20%	
		100%	
Activités en croissance	<p>* GBS ES&X : Accélérer le développement des activités en croissance sur les initiatives porteuses (conseil en coach digital sur des méthodes innovantes (Safe...), CRM (Customer Relationship Management avec nos partenaires Salesforce et Microsoft))</p> <p>* GBS CPT: Accélérer le développement des activités en croissance sur les initiatives porteuses de nouveaux projets : Plateforme IA & Data, Factory de nouvelles technologies, SG, ...</p> <p>* GBS CAI : Accélérer le développement des activités en croissance sur les initiatives porteuses de nouveaux projets et alignées sur la stratégie mondiale d'IBM sur le Cloud, l'Hybridation avec RedHat, DevSecOps, ILM/Agile, ServiceNow, SAP, Workday, Microsoft et Oracle</p>		Des actions de reskillings permettent de repositionner des collaborateurs sur des activités en croissance.

GTS IS

Analyse et Plan

Organisation GTS IS		Légende Impact/population	Touche - de 30% de la population globale	
			Touche de 30% à 70% de la population globale	
			Touche + de 70% de la population globale	
Diagnostic			Plan d'action	
Nature du projet	Nature de l'impact	Précision périmètre collaborateur	Impact/Population totale organisation	Mesures mises en place
<p>1. Adaptation de l'organisation sur la dynamique de marché</p> <p>2. Changement technologique et de compétences vers l'Hybrid Cloud</p> <p>3. Gains de productivité/automatisation-localisation dans les CIC-Agile Accelerate</p>	Risques Psycho-sociaux	Collaborateurs dans les groupes métiers impactés - <i>tous les groupes métiers de GTS-IS dont principalement: IT specialist, Project Managers, Architects et Sales</i>		<ul style="list-style-type: none"> *Mobilisation du dispositif PNPRS - Programme National de Prévention du stress- *Réunion mensuelle CNPRS *Suivi régulier CSSCT locaux et mensuel pour la CSSCT centrale *Réunion spécifique Commission paritaire de suivi de l'accord QVT tous les 6 mois *Mise en place Cellule Psychologique (n° vert) *Entretiens individuels avec psychologue *Renforcement de la présence de la psychologue *Groupes d'échange et de paroles Salariés *Communication régulière *Enquête RPS IBM France juillet 2021 pour garantir le suivi *Poursuite formations RPS *Accompagnement spécifique Managers (sessions D2E et PAT -Programme d'Accompagnement à la Transformation) *Mise à disposition de l'Espace Mobilité Compétences
	Charge de travail	Collaborateurs dont le poste est maintenu.		<ul style="list-style-type: none"> * Identification d'un Leader de la transition * Elaboration d'un planing de phase de transition - * Enquête Charge de travail IBM France en janvier et septembre 2021
	Besoin en formation	Collaborateurs dont le poste est maintenu.		<ul style="list-style-type: none"> *Plan de formation 2021 et formations via "Your learning" * revue à mi-année du plan de développement des *Actions de formation aux permutations *Adaptation aux métiers futurs (GPEC)
	Poursuite déploiement outils	<i>Tous les collaborateurs GTS IS: Principalement : « Balanced Scorecard » et « Catalyst » mais aussi « MCMP AI Ops », « Analytic Insights » et « Automation/CACF » et « ChatOps »</i>		<ul style="list-style-type: none"> *Les formations Agile Accelerate et sur les nouveaux outils sont disponibles sur le communauté GTS-IS EMEA
	Transfert de connaissance	Vers la population dans les centres et les populations maintenues		<ul style="list-style-type: none"> * Elaboration d'un planing de phase de transition Q1 2021 juin à décembre 2021

Plan de transition

Organisation GTS IS

Projection phasage des départs + actions à mettre en œuvre pendant phase de transition

Plan de transition	Q1 2021	Q2 2021	Q3 2021	Q4 2021
Pilotage global de la Transition et Accompagnement au Changement, en lien avec les 5 projets GTS-IS	<ul style="list-style-type: none"> * Nomination d'un Leader de la transition pour piloter l'accompagnement du changement * Elaboration d'un planning détaillé du plan de transition et du plan global d'accompagnement du changement 	Pilotage de la mise en œuvre de la transition et des plans d'accompagnement du changement		
Reprise d'activité par les Centres de Services	<ul style="list-style-type: none"> * Nomination d'un Chef de projet Transition Workload GTS-IS vers Centres de Services * La société ISC aura prévu le plan nécessaire pour accueillir les activités. * Echanger avec points de contact dans les divers Centres 	<ul style="list-style-type: none"> * Suivi et réalisation du recrutement dans les Centres * Formation des embauchés et transfert de compétences * Départ des 1er collaborateurs volontaires 	*Exécution du plan de transition incluant la mise en place du management system Agile-Accelerate	Processus d'amélioration continue
Actions liées à l'adaptation de l'organisation à la dynamique de marché		<ul style="list-style-type: none"> *Analyse des activités résiduelles et proposition de solutions adaptées *Départ des 1er collaborateurs volontaires *Réalignement et finalisation de l'organisation en fonction du volontariat 	*Départ des collaborateurs	Processus d'amélioration continue
Identification des actions pour le changement technologique et de compétences vers l'Hybrid Cloud	<ul style="list-style-type: none"> *Identification des impacts détaillés du changement technologique sur les équipes * Mise à Jour des Compétences des collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> *Analyse des activités résiduelles et proposition de solutions adaptées *Départ des 1er collaborateurs volontaires 	*Départ des collaborateurs	Processus d'amélioration continue
Poursuite de la mise en Œuvre de la méthode Agile dans les équipes		<ul style="list-style-type: none"> *Gains de productivité continus avec redistribution des activités sur les membres de l'équipe *Départ des 1er collaborateurs volontaires *Réalignement et finalisation de l'organisation en fonction du volontariat 	*Départ des collaborateurs	Processus d'amélioration continue
Automatisation du Delivery	<ul style="list-style-type: none"> *Mise en place des nouveaux Outils * Formation des collaborateurs aux nouveaux outils 	<ul style="list-style-type: none"> *Transition vers modèle plus automatisé *Départ des 1er collaborateurs volontaires 	*Départ des collaborateurs	Processus d'amélioration continue

Charge de travail

Organisation GTS IS

Analyse charge de travail	Types d'activité	Pourcentage estimé	Sur le nombre de postes dont la suppression est envisagée	Remarque
Activités arrêtées ou réduites en raison de la dynamique business et transition vers un modèle Cloud-Hybride	<ul style="list-style-type: none"> *Tous les activités en lien avec la diminution du chiffre d'affaires GTS IS *En particulier diminution des activités en proportion des activités réalisées par les Cloud Services Provider *Suppression des activités délivrant les services de DWS * Diminution des activités de conseil autour des offres d'infrastructure traditionnelles *Diminution des activités commerciales, d'architecture et de construction de la solution des équipes sales, client unit et solutioning * Allègement des activités de gestion de la relation client des CPE et PS 	30%	* 139 postes sur 425 postes dont la suppression est envisagée	
Activités assumées par les Centres	<ul style="list-style-type: none"> *Les activités d'administration effectuées par les IS Delivery et Client Unit telles que le pilotage, la résolution d'incident et de problème, la réalisation des changements, la sécurité et le suivi de la qualité * Activités de gestion de projets et d'administration de systèmes * Compétences techniques 	50%	* 212 postes sur 425 postes dont la suppression est envisagée	Les Centres de Services, centre IBM Services Center ISC de Lille et CICS, disposent d'ores et déjà de ces compétences et ont prévu les plans nécessaires pour les renforcer.
Activités réduites du fait de gains de productivité par l'automatisation et par le renforcement d'Agile Accelerate	<ul style="list-style-type: none"> * Synergies créées par le renforcement des pratiques Agile Accelerate * Automatisation massive des activités de production de services d'infrastructure grâce aux outils "MCMP AI Ops", "Analytic Insights", "Automation/CACF" et "ChatOps" 	20%	* 74 postes sur 425 postes dont la suppression est envisagée	
		100%		
Activités créées	<ul style="list-style-type: none"> * Activités liées à la transition vers le Cloud Hybride. Le nouveau métier Site Reliability Engineer (SRE) qui coordonne les différents métiers techniques du Cloud en est un exemple. Ces activités seront développées pour la plupart dans les centres de services. 			

GTS TSS

Analyse et Plan

Organisation GTS TSS		Légende Impact/population	Touche - de 30% de la population globale	
			Touche de 30% à 70% de la population globale	
			Touche + de 70% de la population globale	
Diagnostic			Plan d'action	
Nature du projet d'évolution TSS	Nature de l'impact	Précision périmètre collaborateur	Impact/Population totale organisation	Mesures mises en place
<p>4 initiatives majeures et globales :</p> <p>1. Continuer la localisation dans les centres CIC</p> <p>2. Modifier la nature des compétences des techniciens pour accroître leur capacité à recourir à la Réalité Augmentée avec le support à distance des centres de support européen.</p> <p>3. Adapter le nombre de postes d'infrastructure, opérations, gestion de projet au volume d'activité après projet et simplifier les lignes hiérarchiques.</p> <p>4. Adapter la nature des forces de vente</p>	Risques Psycho-sociaux	<p>Collaborateurs dans les groupes métiers impactés :</p> <p>GTS-TSS Sales</p> <p>GTS-TSS CMVS Sales</p> <p>GTS-TSS Technical Support Professional</p> <p>GTS-TSS SSR technique</p> <p>GTS-TSS RTS</p> <p>GTS-TSS Support</p> <p>GTS-TSS Project Manager</p>		<p>*Mobilisation du dispositif PNPRS - Programme National de Prévention du stress-</p> <p>*Réunion mensuelle CNPRS</p> <p>*Suivi régulier CSSCT locaux et mensuel pour la CSSCT centrale</p> <p>*Réunion spécifique Commission paritaire de suivi de l'accord QVT tous les 6 mois</p> <p>*Mise en place Cellule Psychologique (n° vert)</p> <p>*Entretiens individuels avec psychologue</p> <p>*Renforcement de la présence de la psychologue</p> <p>*Groupes d'échange et de paroles Salariés</p> <p>*Communication régulière</p> <p>*Enquête RPS IBM France juillet 2021 pour garantir le suivi</p> <p>*Poursuite formations RPS</p> <p>*Accompagnement spécifique Managers (sessions D2E et PAT -Programme d'Accompagnement à la Transformation)</p> <p>*Mise à disposition de l'Espace Mobilité Compétences</p>
	Risques Psycho-sociaux	<p>Collaborateurs des groupes métiers non impactés</p> <p>GTS-TSS Software Specialist et</p> <p>GTS-TSS SSR Augmenté</p> <p>=> 6 collaborateurs</p>		<p>ACTIONS CROSS IBM FRANCE (piloteage PMO IBM France, Nomination TSS PMO et exécution par Brand):</p> <p>*Mise en place Cellule Psychologique (n° vert)</p> <p>*Entretiens individuels avec psychologue</p> <p>*Groupes de paroles Salariés</p> <p>*Communication régulière (Mgrs et employés)</p> <p>*Enquête RPS IBM France juillet 2021 pour garantir le suivi</p> <p>*Accompagnement spécifique Managers (sessions D2E et PAT -Programme d'Accompagnement à la Transformation)</p>
	Charge de travail	<p>Collaborateurs dont le poste est maintenu:</p> <p>GTS-TSS Sales</p> <p>GTS-TSS CMVS Sales</p> <p>GTS-TSS Technical Support Professional</p> <p>GTS-TSS SSR technique</p> <p>GTS-TSS SSR Augmenté</p> <p>GTS-TSS RTS</p> <p>GTS-TSS Support</p> <p>GTS-TSS Project Manager</p> <p>GTS-TSS Software Specialist</p>		<p>*Utiliser les enquêtes Charge de travail IBM France en janvier et septembre 2021 pour faire une estimation de la charge de travail par CSF (en ETP)</p> <p>* Identification des ressources manquantes (dans les CICs et autres centres partagés) et du plan de recrutement préalable aux départs (3 mois transition puis onboarding)</p> <p>* Plan d'intégration des nouveaux embauchés (techniciens terrain "SSR augmenté")</p>
	Poursuite déploiement outils	<p>Collaborateurs dont le poste est maintenu:</p> <p>GTS-TSS Sales</p> <p>GTS-TSS CMVS Sales</p> <p>GTS-TSS Technical Support Professional</p> <p>GTS-TSS SSR technique</p> <p>GTS-TSS SSR Augmenté</p> <p>GTS-TSS RTS</p> <p>GTS-TSS Support</p> <p>GTS-TSS Project Manager</p> <p>GTS-TSS Software Specialist</p>		<p>* Formalisation des processus et organisation cibles (relatifs au recours aux centres partagés/ CICs)</p> <p>* Formation sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les nouvelles façons de travailler et les nouveaux outils pour tous les collaborateurs TSS - les nouvelles méthodologies de vente (Sales MVS) - les nouvelles technologies à utiliser (réalité augmentée pour les SSR Augmentés)
	Transfert de connaissance	<p>Des populations partantes vers celles dont le poste est maintenue</p> <p>GTS-TSS Sales</p> <p>GTS-TSS CMVS Sales</p> <p>GTS-TSS Technical Support Professional</p> <p>GTS-TSS SSR technique</p> <p>GTS-TSS SSR Augmenté</p> <p>GTS-TSS RTS</p> <p>GTS-TSS Support</p> <p>GTS-TSS Project Manager</p>		<p>* Elaboration d'un planning de transition de juin 2021 à décembre 2021 par poste concerné avec suivi/pilotage de la mise en œuvre par poste</p>

Plan de transition

Organisation GTS TSS

Projection phasage des départs + actions à mettre en œuvre pendant phase de transition

Plan de transition	Q1 2021	Q2 2021	Q3 2021	Q4 2021
Actions liées au pilotage de la transformation & Accompagnement du Changement	<ul style="list-style-type: none"> * Identification d'un responsable de la transition et d'un PMO IBM pour piloter l'accompagnement du changement, au niveau IBM France et au niveau de TSS * Elaboration d'un planing détaillé de la phase de transition * Elaboration et mise en oeuvre d'un plan d'accompagnement du changement cross IBM France et par BU incluant : <ul style="list-style-type: none"> - formalisation des processus relatifs au recours aux centres partagés/ CICs - formation sur les nouvelles façons de travailler (nouveaux processus) et les nouveaux outils. - enquête Charge de travail IBM France en janvier et octobre 2021 pour quantifier la charge de travail par CSP (estimation en ETP) - identification des ressources manquantes (dans les CICs et autres centres partagés) et du plan de recrutement. - plan d'intégration des nouveaux embauchés - plan de communication (dont déclinaison des communications mondiales ou européennes...) 	Mise en oeuvre du pilotage de la transition et des plans d'accompagnement du changement		
Actions liées au recours aux centres CIC	<ul style="list-style-type: none"> * Les Centres prévoient le plan nécessaire pour accueillir les actives. 	<ul style="list-style-type: none"> * Poursuite des recrutements par les CICs et du pilotage de ceux-ci * Intégration et formation des premiers nouveaux embauchés * Formalisation des processus relatifs au recours d'activité vers les centres partagés/ CICs 	<ul style="list-style-type: none"> * Poursuite des recrutements par les CICs et du pilotage de ceux-ci * Intégration et formation des nouveaux embauchés * Formation aux nouveaux processus et outils pour les collaborateurs dont le poste est maintenu * Départs au plus tôt des collaborateurs dont le poste est supprimé à la fin de la procédure et au fur et à mesure de la mise en oeuvre des formations et des transferts de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> * Poursuite des recrutements par les CICs et du pilotage de ceux-ci * Intégration et formation des nouveaux embauchés * Formation aux nouveaux processus et outils pour les collaborateurs dont le poste est maintenu * Départs au plus tôt des collaborateurs dont le poste est supprimé à la fin de la procédure et au fur et à mesure de la mise en oeuvre des formations et des transferts de compétences * Fin des départs des collaborateurs dont le poste est supprimé décembre 2021
Actions liées à la modification de la nature des compétences des techniciens pour accroître leur capacité à recourir à la Réalité Augmentée avec le support à distance des centres de support européen.	<ul style="list-style-type: none"> * Définition et préparation des plans nécessaires à la reprise de la charge de travail pour les SSR Augmentés 	<ul style="list-style-type: none"> * Mise en oeuvre des recrutements des SSR Augmentés 	<ul style="list-style-type: none"> * Poursuite des recrutements des SSR Augmentés * Intégration et formation des nouveaux embauchés SSR Augmentés * Départs au plus tôt des SSR techniques dont le poste est supprimé à la fin de la procédure et au fur et à mesure des recrutements, de la mise en oeuvre des formations et des transferts de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> * Poursuite des recrutements des SSR Augmentés * Intégration et formation des nouveaux embauchés SSR Augmentés * Départs au plus tôt des SSR techniques dont le poste est supprimé à la fin de la procédure et au fur et à mesure des recrutements, de la mise en oeuvre des formations et des transferts de compétences * Fin des départs des SSR techniques dont le poste est supprimé novembre 2021
Actions liées à l'adaptation du nombre de postes d'infrastructure, opérations, gestion de projet au volume d'activité après projet et simplifier les lignes hiérarchiques.		<ul style="list-style-type: none"> * Réorganisation des postes de management en fonction des départs volontaires constatés 	<ul style="list-style-type: none"> * Départs au plus tôt des collaborateurs dont le poste est supprimé à la fin de la procédure et au fur et à mesure de la mise en oeuvre des formations et des transferts de compétences * Début des transferts des équipes vers les nouveaux managers au fur et à mesure des départs 	<ul style="list-style-type: none"> * Départs au plus tôt des collaborateurs dont le poste est supprimé à la fin de la procédure et au fur et à mesure de la mise en oeuvre des formations et des transferts de compétences * Transferts des équipes vers les nouveaux managers au fur et à mesure des départs et réorganisation en conséquence jusque fin novembre 2021
Actions liées à l'adaptation de la nature des forces de vente	<ul style="list-style-type: none"> * Identification des formations nécessaires à l'évolution des Sales vers les nouveaux modes de commercialisation * planification et organisation de la logistique de formation 	<ul style="list-style-type: none"> * Formation des Sales aux nouveaux modes de commercialisation 	<ul style="list-style-type: none"> * Formation des Sales aux nouveaux modes de commercialisation 	<ul style="list-style-type: none"> * Formation des Sales aux nouveaux modes de commercialisation

Charge de travail

Organisation GTS TSS

Analyse charge de travail	Types d'activité	Pourcentage estimé	Sur le nombre de postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de l'optimisation de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> *Activités d'infrastructure, opérations, gestion de projet adapté au volume d'activité *Simplifier les lignes hiérarchiques 	26%	* 29 postes sur les 110 postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait d'un besoin en compétences qui a évolué	<ul style="list-style-type: none"> *Activités des techniciens terrain *Compétences plateformes IBM des forces de vente 	30%	* 33 postes sur les 110 postes dont la suppression est envisagée
Activités assumées par les Centres de Services	<ul style="list-style-type: none"> *Activités gestion des solutions TSS *Activités de gestion de projet, de support et de suivi technique à distance 	44%	* 48 postes sur les 110 postes dont la suppression est envisagée
		100%	
Activités créées	<ul style="list-style-type: none"> * Activités liées à l'utilisation de réalité augmentée par les techniciens terrain 		Pour le Field Delivery, recrutement des 25 postes de techniciens correspondant au nouveau modèle, groupe métier GTS-TSS SSR augmenté.

GLOBAL MARKET NON BRAND

Analyse et Plan

Organisation New GO TO MARKET		Légende Impact/population	Touche - de 30% de la population globale	
			Touche de 30% à 70% de la population globale	
			Touche + de 70% de la population globale	
Diagnostic			Plan d'action	
Nature du projet	Nature de l'impact	Précision périmètre collaborateur	Impact/Population totale organisation	Mesures mises en place
<p>1. Adaptation de l'organisation à la dynamique de marché avec une refonte complète du modèle de GO TO MARKET</p> <p>2. Nouvelles compétences commerciales et techniques requises</p> <p>3. Nouveau management system</p>	Risques Psycho-sociaux	Collaborateurs dans les groupes métiers impactés - <i>tous les groupes métiers de GMNB dont principalement: la population Sales Entreprise, Digital Sales et Commercial, Business Development, Architectes,</i>		<ul style="list-style-type: none"> *Mobilisation du dispositif PNPRS - Programme National de Prévention du stress- *Réunion mensuelle CNPRS *Suivi régulier CSSCT locaux et mensuel pour la CSSCT centrale *Réunion spécifique Commission paritaire de suivi de l'accord QVT tous les 6 mois *Mise en place Cellule Psychologique (n° vert) *Entretiens individuels avec psychologue *Renforcement de la présence de la psychologue *Groupes d'échange et de paroles Salariés *Communication régulière *Enquête RPS IBM France juillet 2021 pour garantir le suivi *Poursuite formations RPS *Accompagnement spécifique Managers (sessions D2E et PAT -Programme d'Accompagnement à la Transformation) *Mise à disposition de l'Espace Mobilité Compétences
	Charge de travail	Collaborateurs des groupes métiers dont le poste est maintenu & transformé . <i>Tous les groupes métiers du nouveau modèle Go To Market</i>		<p>Mise en place d'un Responsable de la Transition dès Q1 2020, en charge de coordonner mise en place du nouveau Go To Market d'IBM :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Elaboration d'un planning de transition -Elaboration des formations sur les nouvelles façon de travailler. -Elaboration du Plan de Commission -Point d'escalade pour traiter les difficultés de mise en place : utilisation de nouveaux outils, relations / process avec les autres BU internes etc. <p>Par ailleurs, la charge de travail fera l'objet d'une enquête spécifique en Janvier et en Octobre 2021</p>
	Formation	Collaborateurs des groupes métiers concernés dont le poste est maintenu. Tous les groupes métiers de GMNB		<p>Le responsable de la Transition élaborera un cursus de formation pour</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les nouveaux métiers : identification des formations (your learning ...) les plus pertinentes en fonction des rôles futurs -Former les Managers pour qu'il communiquent sur les nouvelles façon de travailler, les nouvelles interactions entre brands et la pratique du changement -Adpater les métiers à la nouvelle organisation -Favoriser le parrainage d'Experts Techniques avec les Commerciaux pour aider à la formation plus technique
	Poursuite déploiement outils	Collaborateurs dont le poste est maintenu		Formation aux nouveaux outils
	Transfert de connaissance	Collaborateurs dont le poste est maintenu		Elaboration d'un planning de transition, en particulier pour les commerciaux du Segment 2

Plan de transition

Organisation GMNB

Projection phasage des départs + actions à mettre en œuvre pendant phase de transition

Plan de transition	Q3 2021	Q4 2021
Actions liées à la mise en place du nouveau modèle de vente : Segment 1 - Segment 2	<p>Un plan de transition serait élaboré visant à mettre en place la nouvelle organisation Go To Market</p> <ul style="list-style-type: none"> -Départs volontaires des postes de Commerciaux dès la fin des procédures -Formation des commerciaux affectés au Segment 1 à partir du 3ème trimestre -Formation des commerciaux affectés au Segment 2 - Mise en place du nouveau Modèle au 1er juillet/transition avec les partants sur les comptes en Juillet avec départs repoussés dans certains cas de transition critique chez le Client 	<ul style="list-style-type: none"> -Formation des commerciaux affectés au Segment 2 - Suivi de la montée en compétence et prise en main du nouveau modèle au travers de l'initiative "Sales profession"

Charge de travail

Organisation GMKT

Analyse charge de travail	Types d'activité	Pourcentage estimé	Sur le nombre de postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de simplifications et élimination des redondances	<ul style="list-style-type: none"> * Simplifier le modèle commercial d'IBM vis-à-vis de ses clients ; Eviter les multiples interlocks nécessaires aujourd'hui * Eliminer toutes les redondances de couverture clients par le déploiement de territoire intégré au niveau du First Line Manager ; * Réduire les strates de management entre les équipes globales et les équipes sur le terrain pour une organisation plus réactive et plus productive sur le cœur de métier ; 	60%	* Sur les 213 postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait d'une amélioration de l'efficacité par l'organisation	*Clarifier le rôle des commerciaux et des avant ventes pour une responsabilité directe de type « territoire intégré » (cf. Segment 1 et Segment 2) ; Transformer et étendre le modèle d'écosystème IBM ;	20%	
Activités réduites liées à la digitalisation	<ul style="list-style-type: none"> * Renforcer un marketing digital orienté sur la génération de demande (lead generation). * Améliorer l'expérience client via une approche expérientielle et technologique (ex. Selling by doing, MVP, POC, Garage) ; 	20%	
		100%	

CLOUD & COGNITIVE SOFTWARE

Analyse et Plan

Organisation C&C Software		Organisation C&C Software		Légende Impact/population		Touche - de 30% de la population globale		Touche + de 70% de la population globale		
Nature du projet		Nature de l'impact		Précision périmètre collaborateur		Impact/Population totale organisation		Plan d'action		
								Mesures mises en place		
1/ Adapter le nombre de postes commerciaux et techniques 2/ Diminuer les postes de relation client sur les parties commerciales et techniques moins orientées transformation vers le cloud 3/ Réinventer la collaboration cross brands 4/ Réinventer un lead generation engine et un marketing engine à l'ère digitale 5/ Permettre aux clients de toucher la technologie Cloud par l'expérience digitale 6/ Maximiser les leviers privilégiés que constituent GBS et les CSI 7/ S'appuyer davantage sur les centres de service internationaux		Risques Psycho-sociaux	Tous les collaborateurs C&C Software						*Mobilisation du dispositif PNPRES - Programme National de Prévention du stress- *Réunion mensuelle CNPRS *Suivi régulier CSSCT locaux et mensuel pour la CSSCT centrale *Réunion spécifique Commission paritaire de suivi de l'accord QVT tous les 6 mois *Mise en place Cellule Psychologique (n° vert) *Entretiens individuels avec psychologue *Renforcement de la présence de la psychologue *Groupes d'échange et de paroles salariées *Communication régulière *Enquête RPS IBM France juillet 2021 pour garantir le suivi *Poursuite formations RPS *Accompagnement spécifique Managers (sessions D2E et PAT -Programme d'Accompagnement à la Transformation) *Mise à disposition de l'Espace Mobilité Compétences	
		Charge de travail	Tous les collaborateurs C&C Software						* Pour les Sales : la notion de charge de travail est prise en charge et intégrée dans le cadre de la nouvelle organisation commerciale (voir description de la refonte des modes d'accès au marché et de la priorisation tactique des actions commerciales – moins de comptes, plus de focus sur les offres stratégiques, davantage de cross sell, et cross brands) ; d'autre part le taux d'activité commerciale montre que la problématique est mesurée ; * Pour les TECH SALES, l'organisation cible les rassemble au sein d'un même management qui faciliterait les arbitrages de focus et de charge parmi un plus grand nombre, renforcés par la nouvelle segmentation clients et la montée en compétences techniques des écosystèmes) ; * Pour les DELUX - des arbitrages Corporate seront faits sur des produits isolés (point products), libérant de la charge au bénéfice des offres stratégiques (soit en les couvrant plus, soit en mutualisant leur couverture commerciale ou technique au niveau européen)	
		Besoin en formation	Tous les collaborateurs C&C Software dont le poste est maintenu (écosystème externe : Business partner du marché IT sur les domaines de spécialités à adresser) / Réapplication du business as usual et de modules existants						* Les formations sur le Cloud, les offres stratégiques, les conversations clients par type d'interlocuteurs et par stade de maturité sur le chemin de transformation vers le cloud du client, les formations techniques sur Redhat, Openshift puis Openstack ont été faites depuis 2 ans (+de 60h de formations en moyenne par an) - ces contenus vont continuer d'être délivrés par IBM Corporation. * Sur le marché français, la nouvelle organisation des modes d'accès au marché va nécessiter la plus grande adoption et utilisation d'outils déjà existants par l'ensemble des équipes : Atlas et Seismic pour les SALES, DTE pour les TECHS --> des outils qui centralisent la connaissance par domaine, offres et industries clients, alimentés par les offering management au niveau Corporation puis alimentés par les communautés métiers ; les collaborateurs peuvent s'y créer des équipes de leurs choix pour travailler ensemble et préparer leurs activités clients	
		Poursuite déploiement outils	Tous les collaborateurs C&C Software dont le poste est maintenu (favoriser les expériences client grâce à des outils modernes et à des méthodes de travail) / Digital, social						* Des projets IBM Corporation sont déjà en préparation pour continuer d'enrichir et d'améliorer l'expérience Sales et Tech Sales pour eux-mêmes ET pour leurs clients. Dans ce domaine, IBM France a proposé depuis mars 2020 des modules de formation pour "rediger un article efficace sur les réseaux sociaux", "créer une vidéo impactante", ces actions seront poursuivies en 2021. * La création des nouveaux modes d'accès au marché rendra plus concrète ces nécessités de formation et devrait en favoriser l'adoption. Pour ce faire, le canal managérial sera déterminant, mais aussi la création de binôme d'entraide au sein d'une équipe.	
		Besoin transfert de connaissance / Restaffing, redéploiement, formation renforcée	Tous les collaborateurs C&C Software (écosystème interne : centres de compétence internationaux mutualisés au sein d'IBM)						Dépendra du déploiement effectif de la nouvelle organisation commerciale	

Plan de transition

Organisation C&C Software		
Plan de transition	Q3 2021	Q4 2021
Ajustement du nombre de comptes couverts pour se focaliser sur le shift stratégique vers les offres Hybrid Cloud et IA	Sera fait dans le cadre du déploiement de la nouvelle organisation commerciale	N/A
Alignement de l'organisation sur la dynamique de marché	Dépôts dès fin de la procédure	
Le changement technologique et de compétences vers l'Hybrid Cloud	Dépôts progressifs sur Q3	

Charge de travail

Organisation C&C				
Analyse charge de travail	Types d'activité	Pourcentage estimé	Sur le nombre de postes dont la suppression est envisagée	Remarque
Activités réduites liées à des gains de productivité	C&C Sales * Adapter le nombre de postes commerciaux et techniques en relation avec les opportunités de concrétisation sur le marché adressable par les offres	40%	* Sur 78 postes sales dont la suppression est envisagée	* Le taux d'activité des Sales mesurées par un outil CRM commun à tous les pays a notamment montré sur le 2H2020 une moyenne de 5 interactions clients par semaine et par commerciaux alors que les attentes et les atteintes des autres pays européens sont supérieures à 8 en moyenne. 10% des sales ont moins de 2 contacts clients par semaine sur la même période et seul 10% en ont +9 soit le niveau européen moyen. Ce facteur à lui seul concerne 40% de la réduction (en appliquant une réduction homothétique basée sur une moyenne de 8 interactions clients par semaine) ;
Activités réduites liées à l'optimisation de l'organisation	C&C Sales (nouveau go-to-market / projet Orange) * Eliminer toutes les redondances de couverture clients par le déploiement de territoire intégré au niveau du First Line Manager * Réduire les strates de management entre l'organisation monde et les équipes sur le terrain pour une organisation plus réactive et plus productive sur le cœur de métier.	40%		
Activités réduites du fait de l'évolution vers le cloud	Sales: * Diminuer les postes de relation client sur les parties commerciales et techniques moins orientées transformation vers le cloud tout en continuant les efforts de formation accélérés déjà engagés. Non-sales: *(1) D'ajuster les capacités propres de Delivery sur les lignes de produits « non stratégiques » et à faible marge et *(2) De se focaliser sur les capacités d'accompagnement des clients dans leur transformation vers le Cloud hybride en étant un des éléments clés de l'adoption et du déploiement de la plateforme Cloud Hybride de nouvelle génération et les fonctions d'Intelligence Artificielle	20%		

FRANCE LAB

Analyse et Plan

Organisation France LAB		Légende Impact/population	Touche - de 30% de la population globale	Touche de 30% à 70% de la population globale	Touche + de 70% de la population globale
Diagnostic			Plan d'action		
Nature du projet	Nature de l'impact	Précision périmètre collaborateur	Impact/Population totale organisation	Mesures mises en place	
<p>1/ Se renforcer dans le domaine de l'Intelligence Artificielle et le domaine du Cloud Hybride. Pour cela, le France Lab doit notamment se spécialiser sur des activités de très haut niveau nécessitant de fortes compétences techniques</p> <p>2/ Revoir les priorités d'investissement d'IBM pour les adapter à ses capacités en raison de la baisse de ses revenus</p>	Risques Psycho-sociaux	Collaborateurs dans les groupes métiers impactés		<ul style="list-style-type: none"> *Mobilisation du dispositif FNPRS - Programme National de Prévention du stress- *Réunion mensuelle CNPRS *Suivi régulier CSSCT locaux et mensuel pour la CSSCT centrale *Réunion spécifique Commission paritaire de suivi de l'accord QVT tous les 6 mois *Mise en place Cellule Psychologique (n° vert) *Entretiens individuels avec psychologue *Renforcement de la présence de la psychologue *Groupes d'échange et de paroles Salariés *Communication régulière *Enquête RPS IBM France juillet 2021 pour garantir le suivi *Poursuite formations RPS *Accompagnement spécifique Managers (sessions D2E et PAT -Programme d'Accompagnement à la Transformation) *Mise à disposition de l'Espace Mobilité Compétences 	
	Charge de travail	Collaborateurs des groupes métiers concernés dont le poste est maintenu		<ul style="list-style-type: none"> * Identification d'un responsable de la transition par projet de développement impacté * Elaboration d'un phasing progressif des départs étalés jusqu'à la fin de l'année 2021 afin de permettre une transition progressive * Enquête Charge de travail IBM France en janvier et octobre 2021 	
	Besoin en formation	Les collaborateurs sur des métiers du cycle de développement		<ul style="list-style-type: none"> *Formations autour des technologies sous tendues par les axes stratégiques IBM : RedHat et Kubernetes , par phase pour tous et en fonction du niveau de départ et niveau nécessaire d'arrivée fonction du poste occupé *Nouvelles méthodes de développement ('Agile') et nouveaux outils de développement également sur de nouveaux outils et nouveaux environnements informatiques *Nouveaux environnements informatiques lorsque nécessaire au niveau individuel sur un nouveau poste occupé* Formations aux nouveaux outils de communication et ceux dédiés au partage de l'information à distance liées à la situation particulière actuelle sans date de fin visible *Entraide et apprentissage collectifs par des web-conférences/conférences organisées par des experts du France Lab (Technical Junction, Les Vendredis du CAS...) *Entraide et apprentissage collectifs par le réseau des autres Labs en Europe par un partage de compétences et des connaissances 	
	Poursuite déploiement outils	Equipes de support et activités transverses (déploiement d'outils de gestion, et d'outils partagés au niveau mondial, diminuant le nom d'outils disparates)		*Adressé ci-avant dans les besoins en formation	
	Besoin transfert de connaissance	Les collaborateurs France LAB dont les activités seraient consolidées dans les futurs Hubs (équipes redistribuées sur des nouveaux projets et transfert de compétence rapide possible)		*Adressé ci-avant avec les départs progressifs et les sorties de projets sur le Q3 et le Q4 2021. Quant à l'éventuelle réaffectation de collaborateurs restants sur de nouveaux projets, c'est un fonctionnement de base des équipes Labs et est donc déjà intégré aux principes d'anticipation - management et contrôle des projets qui nécessitent de suivre un calendrier de livraison qui concerne l'équipe projets dans son ensemble. Les méthodes Agile permettent typiquement de mesurer l'avancement du projet de façon dynamique, en temps réel, et d'apporter les correctifs nécessaires (report d'un sous ensemble de fonctionnalités ou projet, décalage de livraison, état du produit soumise à la livraison - sont des arbitrages et des pilotages quotidiens des managers du Lab)	
	Réorganisation physique des postes de travail dans les locaux	Pour les collaborateurs de France LAB dont le poste est maintenu		*Pour mémoire et comme déjà présenté aux représentants du personnel, le projet d'emménagement vers SACLAY est géré depuis plus de 1 an et le bâtiment est réceptionné en décembre 2020. Il prévoit des espaces de travail totalement designés pour des équipes de développement fonctionnant selon les nouvelles méthodes de travail des Labs - de même le site de BIOT désigné sur les mêmes modalités a été mis en service il y a moins d'1 an. Pour les équipes de Pornichet, la taille restreinte du site permet de se regrouper plus facilement. Quant aux équipes de NICE, il était déjà prévu avant la crise sanitaire qu'elles rejoignent BIOT, ce qui a été retardé de ce fait.	

Plan de transition

Organisation France LAB		
Plan de transition	Q3 2021	Q4 2021
Identification et analyse des tâches et projets supprimés	<p>* Identification et analyse des tâches supprimées/ assumées par les laboratoires européens d'IBM en lien avec l'analyse des départs volontaires</p> <p>* Réponse en cas de redéploiement INTRA LABS : Un plan de transition individualisé sera mis en place ainsi que le travail en binôme avec un expérimenté au sein de l'équipe nouvellement rejointe - c'est une démarche à laquelle les Labs sont accoutumés ayant la nécessité de démarrer de nouveaux projets régulièrement dans un environnement technologique et métier qui évolue très rapidement - pour que cela soit absorbable pour l'équipe en place et pour la personne redéployée, il faut en général que un ratio de 1:20 ne soit pas dépassé (1 redéploiement dans une équipe de 20 personnes en moyenne) ; c'est ce qui sera regardé a priori puis adapté en fonction du parcours antérieur de la personne redéployée</p>	<p>* Mise en place des formations et des transferts de compétences selon les besoins</p>

Charge de travail

Organisation France Lab			
Analyse charge de travail	Types d'activité	Pourcentage estimé	Sur le nombre de postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de projets arrêtés ou réduits en fonction des priorités données par la Direction d'IBM	<p>* Dans le cadre de sa stratégie, la Direction mondiale d'IBM décide des choix d'investissements et/ou de désinvestissements par ligne de produits – elles-mêmes financées par les Business Units (i.e. C&CS et Systems). Ainsi, ces choix dépendent particulièrement de la stratégie marchée choisie et des résultats commerciaux des Brands. Dans le cadre d'activités de Recherche et Développement, les choix stratégiques se déclinent par ligne de produit mais aussi jusqu'au niveau du produit seul (« point product »).</p>	47%	* 35 postes sur les 75 postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de l'évolution des sources de revenus vers le cloud hybride	<p>* Baisse d'activité liée aux offres traditionnelles</p> <p>* Activité moindre sur les nouvelles offres multifournisseurs de Cloud moins consommatrices de ressources et moins vendues</p> <p>* Diminution constatée du nombre de clients actifs sur certaines lignes de produits</p>	20%	* 15 sur les 75 postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de la simplification des plateformes	<p>* Les équipes de développement ne se focalisent plus que sur les fonctionnalités spécifiques aux produits. En effet les couches communes au développement se mutualisent et fournissent des services qui profitent à toutes les lignes de produits en réduisant le nombre de tâches à effectuer en périphérie du cœur fonctionnel des produits.</p>	13%	* 10 sur les 75 postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de l'automatisation des processus administratifs	<p>* Par une automatisation des processus administratifs, telle que permise par le déploiement d'outils de gestion, de suivi des activités, de consolidation financière et d'outils partagés au niveau mondial ; ce qui diminuerait ainsi le nombre d'outils disparates en usage et permettrait ainsi de gagner en productivité.</p>	7%	* 5 sur les 75 postes dont la suppression est envisagée
Activités assumées par les centres d'excellence du fait de la consolidation d'activités de même nature	<p>* Par une consolidation ou une automatisation de certaines tâches au sein d'activités de même nature dans des centres d'excellence dédiées (Finance, Operations, IT, tâches administratives, etc.)</p>	13%	* 10 sur les 75 postes dont la suppression est envisagée
		100%	

SYSTEMS

Analyse et Plan

Organisation Systems		Légende Impact/population	Touche - de 30% de la population globale	
			Touche de 30% à 70% de la population globale	
			Touche + de 70% de la population globale	
Diagnostic			Plan d'action	
Nature du projet	Nature de l'impact	Précision périmètre collaborateur	Impact/Population totale organisation	Mesures mises en place
Adapter l'organisation Systems Hardware et Partner Ecosystems au nouveau modèle de ventes Faire évoluer l'organisation System Center, en lien avec ce nouveau modèle (Garage)	Risques Psycho-sociaux	Toute population Systems		*Mobilisation du dispositif PNPRS - Programme National de Prévention du stress- *Réunion mensuelle CNPRS *Suivi régulier CSSCT locaux et mensuel pour la CSSCT centrale *Réunion spécifique Commission paritaire de suivi de l'accord QVT tous les 6 mois *Mise en place Cellule Psychologique (n° vert) *Entretiens individuels avec psychologue *Renforcement de la présence de la psychologue *Groupes d'échange et de paroles Salariés *Communication régulière *Enquête RPS IBM France juillet 2021 pour garantir le suivi *Poursuite formations RPS *Accompagnement spécifique Managers (sessions D2E et PAT -Programme d'Accompagnement à la Transformation) *Mise à disposition de l'Espace Mobilité Compétences
	Charge de travail	Toute population Systems		* Pour les Sales : la notion de charge de travail est prise en charge et intégrée dans le cadre de la nouvelle organisation commerciale (voir description de la refonte des modes d'accès au marché et de la priorisation tactique des actions commerciales = moins de comptes, plus de focus sur les offres stratégiques, davantage de cross sell, et cross brands) ; d'autre part le taux d'activité commerciale montre que la problématique est mesurée ; * Pour les TECH SALES, l'organisation cible les rassemble au sein d'un même management qui faciliterait les arbitrages de focus et de charge parmi un plus grand nombre, renforcés par la nouvelle segmentation clients et la montée en compétences techniques des écosystèmes) ; * Pour les DEUX : des arbitrages Corporate seront faits sur des produits isolés ('point products'), libérant de la charge au bénéfice des offres stratégiques (soit en les couvrant plus, soit en mutualisant leur couverture commerciale ou technique au niveau européen)
	Formation	Toute population Systems		* Les formations sur les offres stratégiques, les conversations clients par type d'interlocuteurs et par stade de maturité sur le chemin de transformation vers le cloud du client, les formations techniques sur Redhat, Openshift puis Openstack ont été faites depuis 2 ans (+de 60h de formations en moyenne par an) - ces contenus vont continuer d'être délivrés par IBM Corporation. * Sur le marché français, la nouvelle organisation des modes d'accès au marché va nécessiter la plus grande adoption et utilisation d'outils déjà existants par l'ensemble des équipes : Atlas et Seismic pour les SALES, DTE pour les TECHS -> des outils qui centralisent la connaissance par domaine, offres et industries clients, alimentés par les offering management au niveau Corporation puis alimenté par les communautés métiers ; les collaborateurs peuvent s'y créer des équipes de leurs choix pour travailler ensemble et préparer leurs activités clients .
	Poursuite déploiement outils	Tous les collaborateurs Systems dont le poste est maintenu (favoriser les expériences client grâce à des outils modernes et à des méthodes de travail) / Digital, social		* Des projets IBM Corporation sont déjà en préparation pour continuer d'enrichir et d'améliorer l'expérience Sales et Tech Sales pour eux-mêmes ET pour leurs clients. Dans ce domaine, IBM France a proposé depuis mars 2020 des modules de formation pour "rédiger un article efficace sur les réseaux sociaux", "créer une vidéo impactante" ; ces actions seront poursuivies en 2021. * La création des nouveaux modes d'accès au marché rendra plus concrète ces nécessités de formation et devrait en favoriser l'adoption. Pour ce faire, le canal managérial sera déterminant, mais aussi la création de binôme d'entraide au sein d'une équipe.
	Transfert de connaissance	Toute population Systems		Assurer une transmission / partage des connaissances client en fonction de l'évolution des portefeuilles

Plan de transition

Organisation Systems		
Plan de transition	Q3 2021	Q4 2021
Ajustement du nombre de comptes couverts pour se focaliser sur le déploiement du nouveau modèle de vente	* dans le cadre du déploiement de la nouvelle organisation commerciale	N/A
Alignement de l'organisation sur la dynamique de marché	* Départs dès fin de la procédure	

Charge de travail

Organisation Systems			
Analyse charge de travail	Types d'activité	Pourcentage estimé	Sur le nombre de postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites liées à des gains de productivité	Systems Sales * Adapter le nombre de postes commerciaux et techniques en relation avec les opportunités de concrétisation sur le marché adressable par les offres	50%	* Sur 20 postes Systems Hardware sales dont la suppression est envisagée et sur 13 postes IBM Partner Ecosystem dont la suppression est envisagée
Activités réduites liées à l'optimisation de l'organisation	System Sales (nouveau go-to-market / projet Orange) * Eliminer toutes les redondances de couverture clients par le déploiement de territoire intégré au niveau du First Line Manager * Réduire les strates de management entre l'organisation monde et les équipes sur le terrain pour une organisation plus réactive et plus productive sur le cœur de métier.	50%	
		100%	
Activité évoluant dans le cadre du projet	* Clarification des responsabilités et des mission, réduction des activités réalisées en doublon * Augmentation de la collaboration du centre de Montpellier avec les autres centres IBM garage mondiaux	100%	* Sur 30 postes IBM Center dont la suppression est envisagée

FONCTIONS SUPPORT

Analyse et Plan

FONCTIONS SUPPORTS		Légende Impact/population	Touche - de 30% de la population globale	
			Touche de 30% à 70% de la population globale	
			Touche + de 70% de la population globale	
Diagnostic		Plan d'action		
Nature du projet	Nature de l'impact	Precision perimetre collaborateur	Impact/Population totale organisation	Mesures mises en place
1. Localisation de l'activité dans des Centres d'Expertise (CoE) 2. Amélioration de l'efficacité grâce au déploiement de nouveaux outils (ex. applications cognitives, automatisation etc.) et de nouvelles méthodologies 3. Adaption homothétique des fonctions support à la diminution du nombre de collaborateurs d'IBM France	Risques Psycho-sociaux	Tous les collaborateurs des fonctions support		*Mobilisation du dispositif PNPRS - Programme National de Prévention du stress- *Réunion mensuelle CNPRS *Suivi régulier CSSCT locaux et mensuel pour la CSSCT centrale *Réunion spécifique Commission paritaire de suivi de l'accord QVT tous les 6 mois *Mise en place Cellule Psychologique (n° vert) *Entretiens individuels avec psychologue *Renforcement de la présence de la psychologue *Groupes d'échange et de paroles Salariés *Communication régulière *Enquête RPS IBM France juillet 2021 pour garantir le suivi *Poursuite formations RPS *Accompagnement spécifique Managers (sessions DZE et PAT -Programme d'Accompagnement à la Transformation) *Mise à disposition de l'Espace Mobilité Compétences
	Charge de travail	Collaborateurs dont le poste est maintenu.		*Identification de Responsable de la Transition (Iteration Manager pour les fonctions travaillant en Méthode Agile) au sein de chaque fonction support en charge de : *Elaborer un planning de transition *Etre le point focal de l'escalade des problématiques de charge de travail (ex. mise en place de réunions d'équipe) *Charger de résoudre et d'assurer le suivi des problématiques de la charge de travail *Mettre en place et suivre les recommandations de l'Enquête Charge de travail IBM France en septembre 2021 et en janvier 2022 *Travailler sur les nouvelles manières de fonctionner et évaluer les tâches arrêtés / réduites / reprise (si pertinent)
	Besoin en formation	Collaborateurs dont le poste est maintenu.		*Mise en place d'un plan de formation (éventuellement sous la direction d'un poste de Responsable de la Transformation) avec les managers / HR Learning, pour s'assurer que les nouveaux outils sont maîtrisés par tous et/ou accompagnement dans le modèle Agile (si pertinent)
	Transfert de connaissance	Collaborateurs dont le groupe métier est impacté		*Elaboration d'un planning de phase de transition Q1 2021, exécuté sur Q2/Q3/Q4 2021 pour favoriser le transfert de connaissances des collaborateurs au départ et vers les CoE

Plan de transition

Organisation fonctions support

Projection phasage des départs + actions à mettre en œuvre pendant phase de transition

Plan de transition	Q1 2021	Q2 2021	Q3 2021	Q4 2021
Pilotage global de la Transition et Accompagnement au Changement	-Nomination d'un Leader de la transition pour piloter l'accompagnement du changement dans chaque fonction support -Elaboration d'un planning détaillé du plan de transition et du plan global d'accompagnement du changement	Pilotage de la mise en œuvre de la transition et des plans d'accompagnement du changement		
Actions liées à la reprise par les Centres d'Excellence (CoE)	-Analyse des tâches qui seraient reprises par les CoE -Vérification de la présence des compétences dans les CoE -Transfert de compétences		-Exécution du plan de transition -Transfert de compétences -Formations	-Exécution du plan de transition -Processus d'amélioration continue
Actions liées au déploiement de nouveaux outils	-Mise en place des nouveaux Outils (si pertinent) -Formation des collaborateurs aux nouveaux outils (si pertinent)	-Transition vers un modèle plus automatisé (si pertinent) -Départ des 1er collaborateurs volontaires	-Départ des 1er collaborateurs volontaires -Processus d'amélioration continue	Processus d'amélioration continue
Adaptation des fonctions support à la baisse du nombre de collaborateurs		-Analyse des réallocations d'activités résiduelles et choix des solutions adaptées -Départ des 1er collaborateurs volontaires	-Départ des collaborateurs -Processus d'amélioration continue en place	Processus d'amélioration continue

Charge de travail

Organisation Fonctions Support			
Analyse charge de travail	Types d'activité	Pourcentage estimé	Sur le nombre de postes dont la suppression est envisagée
CIO			
Activités assumées par les Centres stratégiques CIO	*Centralisation d'activités de type développement, maintenance et support applicatif dans des centres de technologie et de processus appelés « centres stratégiques CIO ».	70%	17 postes sur 25 postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de gains de productivité grâce à de nouveaux outils	*Des applications tirant bénéfice d'environnements de type « DevTestOps » et de plateformes « SaaS », c'est-à-dire les solutions accessibles en mode Cloud, et Open Source. Ces solutions réduiraient les besoins en compétences pour la gestion et la réalisation des tests applicatifs ; *Des applications ayant une logique de « plateforme » présentant l'avantage d'être plus simples à déployer et à adopter, entraînant notamment moins de ressources nécessaires pour conduire les déploiements. * Des applications utilisant des méthodes de support plus récentes, tirant bénéfice des avancées en Analytique et en Intelligence Artificielle. Elles nécessitent moins de support utilisateur au niveau local et moins de ressources d'accompagnement au changement (consultant en « change management »).	30%	8 postes sur 25 postes dont la suppression est envisagée
		100%	
Operations			
Activités assumées par les Centres d'excellence sélectionnés	* Activités pouvant être assumées par les Centres d'excellence en ne conservant que la couverture et les compétences requises dans le pays (les activités de support resteront dans les Business Units et Brands). * La réduction du Coverage Opérations dans les pays aux clients les plus sensibles, ainsi qu'aux compétences les plus pointues (leadership...) contribuera également à ce déport d'activités vers les CoE	50%	14 postes sur les 28 postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de gains de productivité grâce à de nouveaux outils	*Utilisation plus efficace d'outils de workflow dotés de nouvelles capacités cognitives : mise en œuvre de la Méthodologie Agile afin d'optimiser davantage des opérations quotidiennes. * L'utilisation d'outils comme Salesforce, EPM, ISD (Sales Dashboard) permettant d'avoir un accès plus rapide et simplifié à de la donnée pré-analysée et intelligente par les utilisateurs finaux. * Utilisation d'outils collaboratifs, quant à elle, permettra d'accroître les synergies entre équipes EO.	14%	4 postes sur les 28 postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites par optimisation de l'organisation	*La standardisation des process et des « reportings » *Simplification de la structure organisationnelle *Amélioration des processus	14%	4 postes sur les 28 postes dont la suppression est envisagée
Activités supprimées	*Elaboration et production des reportings mensuels ; *Les activités découlant du changement d'organisation avec le déploiement du nouveau modèle Go-to-Market ;	22%	6 postes sur les 28 postes dont la suppression est envisagée
		100%	
Finance			
Activités réduites par l'optimisation des organisations	* La mise en place de la méthode Agile qui a permis d'améliorer sensiblement l'efficacité des équipes ainsi qu'au déploiement / renforcement d'outils analytiques et cognitifs : EPM (Enterprise Performance Management) ou COPRA (Cognitive Pricing Analytics) qui simplifient au quotidien les tâches transactionnelles (génération de rapports d'activité ou application d'intelligence artificielle utilisée dans le cadre des processus de fixation des prix) ;	60%	9 postes sur les 18 postes dont la suppression est envisagée
Activités assumées par les Centres d'excellence	*Continuer à avoir recours à un certain nombre d'activités dans les CoE : - Pour la Comptabilité , les activités de support à l'émission des comptes en norme US GAAP ainsi que l'émission de comptes statutaires ; - S'agissant du Contrôle de Gestion, les activités Performance Insight de type transactionnel ainsi que la majorité des activités de fixation des prix ; - En ce qui concerne le service Taxes, les missions de support aux activités liées à la TVA (Indirect Tax).	40%	9 postes sur les 18 postes dont la suppression est envisagée
		100%	

« Plan de Sauvegarde de l'Emploi »

Direction immobilière			
Activités réduites du fait de l'adaptation aux besoins	Activités d'études et de gestion de projets, de management des équipes, de plans et contrôles et d'exploitation et gestion des sites.	100%	2 postes dont la suppression est envisagée
		100%	
Direction des Ressources Humaines			
Activités assumées par les centres d'excellences	* Recours accru aux centres d'excellence pour traiter les activités delivery RH à faible valeur ajoutée	17%	2 postes sur les 12 dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de gains de productivité grâce à de nouveaux outils	* La mise en place d'outils digitaux qui permettent d'automatiser un certain nombre de tâches : le nouveau système d'informations dédié aux ressources humaines (Workday), déployé en mai 2019 est maintenant pleinement opérationnel et permet aux managers de réaliser un grand nombre de tâches (changements de métier, salaires ...)	17%	2 postes sur les 12 dont la suppression est envisagée
Activités réduite du fait de l'adaptation au nouveau périmètre d'effectif après projet	* L'ajustement des ressources RH en France au regard de l'évolution des effectifs d'IBM France	66%	8 postes sur les 12 dont la suppression est envisagée
		100%	
Legal			
Activités assumées par les Centres de services	* Activités liées à la conformité, transactionnel, protection des données ... * Certaines questions à caractère réglementaire (évaluation de fournisseurs de produits dangereux et réalisation de due diligences ...).	40%	Sur les 6 postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de l'automatisation des tâches, optimisation des procédures, et élimination de certaines tâches	* La mise en œuvre de l'automatisation de certaines tâches (chabot, "Legal information assistant") * La standardisation de certaines procédures pour les différentes Business Units et l'élimination de certaines interventions jugées non nécessaires, notamment par la fourniture de questionnaires d'auto-évaluation ou de modèles avec des indications d'utilisation détaillées ;	30%	
Activités sous-traitées	* Sous-traitance des prestations juridiques (avocats), réglementaire (support conformité) ou autre (ex. prestataire sécurité)	30%	
		100%	
Marketing & Communication			
Activités optimisées	*Concentration des activités et des synergies créées entre les « clients centers »	43%	12 postes sur 28 postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de la diminution du nombre de "conversations"	*Réduction du nombre de conversations (14 à 7)	36%	10 postes sur les 28 postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de la réduction du nombre d'événements et de de la digitalisation	*Réduction du nombre d'événements organisés ainsi que du nombre d'offres (200 à 50) désormais toutes exclusivement digitales ;	21%	6 postes sur 28 postes dont la suppression est envisagée
		100%	

« Plan de Sauvegarde de l'Emploi »

Procurement			
Activités assumées par les Centres d'excellence	*Plus large utilisation d'acheteurs dans les Centres de Services Partagés. Les équipes d'achats localisées en France seront de plus en plus dédiées à certaines activités spécifiques ou à très forte valeur ajoutée qui correspondent à de solides compétences dans le domaine des achats (achats complexes d'un point de vue juridique ou faisant appel à des connaissances locales particulières ou nécessitant une proximité avec nos clients/fournisseurs).	70%	Sur les postes dont la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de gains de productivité grâce à de nouveaux outils et d'optimisation des processus	*Mise en place des projets de transformation et de simplification qui devraient permettre une plus grande productivité via l'optimisation des processus et des outils ; utilisation accrue de l'Intelligence artificielle et des outils cognitifs ou améliorés (ex : Buy@IBM, Procurement Market Place, Trust Your Supplier, Pricing IQ, Cognitive Contracting, Procurement Analytics as a Service (PAaaS)...).	30%	Sur les postes dont la suppression est envisagée
		100%	
Quote-to-cash			
Activités assumées par les Centres d'excellence	<p>* Pour Q2C Opérations, Reprise de l'ensemble des activités – à l'exception des obligations légales envers les clients des Marchés Publics, les activités faisant l'objet d'obligations contractuelles et/ou les activités nécessitant une étroite collaboration avec les autres fonctions d'IBM en France. Par exemple, la récupération et la présentation à la banque des chèques nécessitent une présence physique, ou encore le téléchargement de documents d'appel d'offre sur le site de l'administration se fait par l'utilisation d'une clé physique dont le transfert à l'étranger n'est pas souhaité par le client (le client étant l'administration Française).</p> <p>* Pour Q2C Transformation & Enterprise Asset Management, reprise de la gestion de la majorité des activités à l'exception des activités nécessitant une proximité géographique comme les activités de support à des contrats pour des clients sensibles ainsi que la gestion physique du matériel (serveurs, informatique individuelle, téléphonie).</p>	63%	35 postes sur les 56 postes dans la suppression est envisagée
Activités réduites du fait de l'automatisation et de l'amélioration des outils	<p>* Automatisation et amélioration des outils et de l'exploitation des données grâce à l'Intelligence Artificielle et à l'application du modèle cognitif.</p> <p>* Mise en place de nouveaux outils tels que Quest et Intelligent Workflow</p> <p>* Automatisation des outils facilitant l'exécution des processus de gestion (ex. e-signature, recouvrement à distance, optimisation de la gestion contractuelle et de la facturation).</p>	27%	15 postes sur les 56 postes dont la suppression est envisagée
Activités réduite du fait de la réduction de l'activité	<p>* Prévisions de baisse de chiffre d'affaire en 2020-2021, suivant la crise économique liée au Covid-19.</p> <p>* Croissance de revenu attendue avec le développement de la technologie Cloud qui va amener à une réduction de la charge de travail pour Q2C. En effet, les contrats seront plus simples à gérés, avec par exemple une facturation automatique, ou encore l'élimination du suivi typique des contrats de services.</p> <p>* Rationalisation du catalogue des activités Q2C Opérations « standard operating model » : le catalogue d'activité a été standardisé au niveau de tous les pays.</p>	10%	6 postes sur les 56 postes dont la suppression est envisagée
		100%	

Il est prévu de prolonger cette analyse avec les représentants du personnel et notamment avec les membres de la CSSCT centrale et d'en intégrer les nouvelles propositions pour enrichir les mesures d'adaptation.

II. DISPOSITIF D'INFORMATION, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI, DE FORMATION DES SALARIES, DANS LE CADRE DU PROJET D'IBM

Les dispositifs d'informations, d'accompagnement et de suivi des salariés dans le cadre de ce projet sont les suivants :

A. L'Espace Mobilité Compétences (« EMC »)

L'Espace Mobilité Compétences (ci-après « EMC ») a vocation à informer et accompagner les salariés dans le cadre des mesures mises en œuvre par le présent Plan et à les orienter tout au long de la procédure.

Il sera ouvert dès que possible, sur avis favorable du CSEC et des CSE, au cours de la procédure d'information et de consultation, et au plus tard après que le Plan aura été homologué (ou validé) par la DIRECCTE.

Il prendra fin au terme du dernier congé de reclassement, bien que ses modalités de fonctionnement puissent être revues s'il ne devait rester que quelques salariés concernés par ce dispositif.

1. Modalités d'intervention

L'objectif de cette structure sera :

- D'informer et d'accompagner en amont les salariés appartenant aux catégories d'emplois concernées par le projet de réorganisation
- Et d'informer et d'accompagner les salariés sur les mesures de reclassement interne et externe lors de la mise en œuvre du Plan.

L'EMC sera dirigé par le Directeur des Ressources Humaines d'IBM France, et sera constitué :

- **D'une équipe de consultants internes** (composée de membres de la DRH principalement) expérimentés sur les sujets de mobilité internes et externes ainsi que sur la mise en œuvre de mesures de fin de carrières qui assurera
 - l'information des candidats aux mesures MFDC, MDV tout au long des processus d'information puis d'adhésion
 - et l'analyse des situations individuelles d'éligibilité aux mesures MFDC et accompagnera les salariés tout au long du processus de réflexion, d'adhésion puis de départ en MFDC. De plus elle assurera la mise en œuvre de la mobilité interne ainsi que du reclassement interne.
- **D'équipes de consultants externes.** Ces équipes appartenant à un cabinet spécialisé sur le marché de l'emploi en France et partenaire d'IBM auront pour mission d'accompagner les salariés dans le cadre des mesures MDV et les recherches de repositionnement externes associées.

Le cabinet extérieur spécialisé envisagé et les engagements qui seraient pris par ce dernier sont présentés en ANNEXE 2 du plan de sauvegarde de l'emploi.

2. Moyens dédiés à l'EMC

Les entretiens individuels seront menés en toute confidentialité en face à face ou par téléphone.

Les équipes internes seront essentiellement basées à Bois-Colombes. Sinon, elles assureront un support téléphonique, en articulation avec les consultants du cabinet extérieur retenu.

En ce qui concerne les équipes de consultants externes, les moyens mis à disposition sont détaillés en ANNEXE 2 du plan de sauvegarde de l'emploi.

Lors de la phase de volontariat, les salariés d'IBM France SAS auront à leur disposition un numéro d'appel unique et/ou un e-mail pour les mesures MDV et un e-mail unique pour les mesures MFDC permettant la prise de contact et l'affectation d'un consultant qui suivra leur dossier jusqu'à son aboutissement.

Chacun des collaborateurs candidat au départ volontaire disposera des moyens logistiques mis à sa disposition par le prestataire partenaire d'IBM France SAS.

Lors de la phase d'accompagnement des salariés éventuellement concernés par les mesures de licenciement, des consultants seront affectés aux salariés concernés en fonction du lieu des entretiens, et de l'éventuel historique des entretiens passés.

3. Accompagnement en amont du départ du salarié

Les salariés seront reçus en entretien individuel et feront l'objet d'un suivi personnalisé, accompagné par un consultant qui les suivra tout au long de la procédure.

Les consultants de l'EMC respecteront la confidentialité des échanges avec les salariés lors des entretiens d'information des mesures et de préparation des projets professionnels. Seules seront transmises à la Direction ou à la Commission de Suivi les informations nécessaires à la mise en œuvre des départs.

Le consultant interne :

- Assure l'information des candidats aux mesures MFDC, MDV tout au long des processus d'information puis d'adhésion ;
- Assure l'analyse des situations individuelles d'éligibilité aux mesures MFDC et accompagne le salarié tout au long du processus de réflexion, d'adhésion puis de départ.

En ce qui concerne les départs volontaires, les consultants externes de l'EMC accompagneront les salariés :

- Pour une information complète sur des mesures du Plan dont ils peuvent bénéficier
- Puis pour la définition de leur projet professionnel et leur mise en œuvre (et ce à chaque phase de la mise en œuvre du Plan ; phase du volontariat, phase d'information sur les mesures de reclassement externe).

Le consultant externe EMC donnera un avis sur les projets professionnels des salariés, en termes de cohérence, faisabilité et de viabilité dans tous les cas de figure.

En fonction des solutions ou projets professionnels identifiés avec le salarié, le consultant externe EMC pourra préconiser des actions de formation d'adaptation.

4. Accompagnement individuel dans le cadre du congé de reclassement

Chaque salarié acceptant de bénéficier du congé de reclassement sera reçu par un conseiller externe spécialisé en reclassement externe dans le cadre d'entretiens individuels, lesquels auront pour objectifs :

- D'initier une relation interpersonnelle de conseil et de suivi,
- De recueillir les informations nécessaires au repositionnement professionnel de chaque salarié notamment, qualification, lieu de résidence, attente,
- D'inviter le candidat à des entretiens de suivi, qui permettront de mieux cerner le projet professionnel et lui proposer, si nécessaire, de réaliser un bilan professionnel,
- Le cas échéant, de définir un projet professionnel et d'initialiser les démarches nécessaires à sa mise en œuvre.

5. Information collective

Elle est assurée par la diffusion des informations aux employés via les outils traditionnels (mails principalement, courriers si nécessaire, mise en œuvre éventuelle d'un site intranet).

B. Modalités de mise en œuvre des actions de formation, d'adaptation et de repositionnement

1. Présentation générale de l'accompagnement à la formation d'IBM France

Pour accompagner sa transformation et la transformation des métiers chez IBM, IBM France poursuit son investissement dans la formation considérée comme une démarche continue, un état d'esprit, animé par la quête de connaissances et une curiosité passionnée. A cet effet, une vaste campagne de communication pour encourager les IBMers à se former de façon continue a été lancée (« Still So Much To Learn »).

Avec le programme Think 40, tous les IBMers sont encouragés à suivre un minimum de 40 heures de développement professionnel chaque année, en se concentrant sur les compétences nécessaires pour accompagner les besoins des clients. Depuis le lancement de Think 40, la consommation d'apprentissage des IBMers est en augmentation constante. Pour accompagner l'évolution des métiers, le programme a été adapté pour suggérer que 40 heures de formation constituent la base de l'apprentissage nécessaire pour chaque IBMer. Le programme fonctionne à présent sur une base incrémentale de 40 heures pour

chaque niveau. Chaque nouvelle étape s'accompagne de critères plus exigeants et d'une approche intégrée pour établir les compétences et le développement futurs.

Au 1er décembre 2020, le nombre d'heures par salarié d'IBM France est de 63 heures, avec une moyenne projetée de 5,3 jours de formation par personne à fin d'année. Cette moyenne devrait se maintenir en 2021, voire progresser pour les entités dont les métiers continuent à évoluer, comme les ventes et les équipes techniques mais aussi pour les formations relatives au Cloud, à l'intelligence artificielle et l'automatisation.

Avec la transformation de la stratégie d'IBM, les métiers se transforment et requièrent de faire évoluer les modes de travail. Les formations aux outils digitaux ont émergé en 2020 en raison des conditions sanitaires mais répondent à un besoin qui s'intensifie. IBM a mis en place une série de formation en ligne sur son portail Your Learning pour aider les collaborateurs à la prise en main rapide des outils de travail collaboratif digitaux que sont Mural ou Trello, mais aussi de communication que sont Slack ou Webex. Ces formations pratiques regroupées sous le nom « IBM Virtual Collaborator », qui permettent l'obtention d'un badge, se poursuivent en 2021. Les formations Agile sont en constante demande et se poursuivront en 2021, à la demande de la majorité des métiers (depuis les métiers de ventes aux métiers de support).

Dans les domaines du Cloud et de l'intelligence artificielle, mais aussi de l'automatisation, l'offre de formation IBM disponible en auto-apprentissage (eLearning) mais aussi par le biais de « masterclasses » (cours virtuels) se renforce en 2021. L'objectif de ses formations est de muscler les professions commerciales en développant leurs compétences produits et techniques afin de renforcer leur pertinence et leur confiance dans l'exercice de leur métier. Le programme de formation « IBM Sell Well », qui a vu le jour en Europe au deuxième trimestre 2020 et se décline dans le monde sous le nom de TechLevelUp, se poursuit en 2021.

Sell Well se définit comme un « campus numérique » dont l'objectif est l'acquisition de nouvelles compétences en phase avec les solutions clés du moment que sont le Cloud et l'AI, mais aussi les Soft Skills autour de méthodes de travail collaboratives et de management. Ces dernières renforcent les capacités des équipes de ventes à mettre en pratique des méthodes agiles de travail en équipe et à articuler un discours crédible sur ces solutions auprès de leurs clients. Pour le premier semestre 2021, les programmes « Sell Well in Cloud » et « Sell Well in AI » sont déjà programmés. Des « masterclasses » telles que « Trusted Partner » ou « Positive Leadership Edge » pour l'accompagnement des forces de ventes et du management seront également planifiées en français.

Si des initiatives telles que Sell Well / Tech LevelUP sont également accessibles aux professions techniques, des cursus métiers se poursuivront pour les architectes et les spécialistes techniques. Learning France prévoit de renforcer l'offre de cours en français en 2021, pour ces professions mais également pour les « Projects Managers » (PM) avec des sessions déjà planifiées.

Pour répondre au besoin des formations techniques et pratiques autour des solutions RedHat, en plus des formations en eLearning spécifiques, l'initiative française OSCAR offrira une série de workshops en français sur les offres Openshift et CloudPak pour former au moins 100 champions au premier semestre.

Les programmes de certifications Ventes et Techniques seront entièrement renouvelés en 2021 et communiqués au 2ème trimestre pour s'adapter à la transformation des métiers de la vente dans le cadre de l'évolution attendue de la couverture commerciale.

Les programmes de formation des managers s'étoffent en 2021 pour mieux accompagner les fonctions d'encadrement. Le cursus destiné aux les nouveaux managers sera enrichi avec un nouveau cours pour renforcer les acquis par des jeux de rôles et du partage d'expérience. Une nouvelle certification manager a été mise en place et devra être renouvelée tous les 3 ans pour aider les managers à mieux accompagner leurs équipes et à intégrer les évolutions à venir. Enfin, de nouveaux cours complètent maintenant le cursus « PLE » (Positive Leadership Edge) dont le cours « Manager de façon positive dans les périodes de changement » par exemple.

[2. Revue du Plan de Développement des Compétences dans le cadre du projet](#)

Dans le cadre du projet, il est envisagé de s'appuyer sur le Plan de Développement des Compétences (PDC) 2021 afin de satisfaire aux besoins de transformation et aux enjeux d'adaptation d'IBM France.

Le Plan de Développement des Compétences a pour vocation l'accompagnement de la stratégie d'IBM par l'identification des besoins de chaque entité d'IBM afin de planifier et développer les formations spécifiques aux différents métiers et à leurs évolutions. Piloté par Learning France, ce plan, tel que défini dans le cadre de la GPEC, a pour objectif de concilier une logique collective (l'entreprise) avec une logique individuelle (le collaborateur) dans un processus d'anticipation et de développement des compétences. Il est issu d'un travail commun associant les responsables de chaque entité, les responsables RH, les correspondants Formation de chaque entité et le responsable de la formation.

Ce plan sera revu à mi-année dans le cadre du bilan de formation afin s'assurer que les besoins en formation sont pourvus et s'adapter au mieux au projet au moment de sa réalisation.

En effet, le Plan de Développement des Compétences (PDC) présenté aux Représentants du Personnel le 9 décembre 2020 prend largement en compte les nouveaux défis de l'entreprise au travers de ses axes stratégiques qui sont le développement des compétences dans les domaines du digital, de l'intelligence artificielle et du Cloud.

Ces axes seront suivis pendant l'année à la fois lors des réunions GPEC et de réunions de suivi du plan de formation.

L'équipe d'accompagnement et de suivi des formations du précédent projet de réorganisation au sein du service Learning France serait reconduite et renforcée afin de proposer le même type d'accompagnement pour ce nouveau projet.

3. Mesures et actions d'adaptation aux métiers futurs

Comme cela a été indiqué en introduction, IBM France s'est engagée depuis de nombreuses années, dans une démarche GPEC qui a accompagné les phases successives de sa transformation.

Dans le dernier accord GPEC signé le 2 juillet 2018 les actions de formation et les passerelles entre métiers et lignes d'activité ont été renforcées afin de faciliter l'adaptation des profils et métiers à l'évolution des besoins.

Dans un cadre plus large de gestion des compétences, la Direction portera un effort particulier sur l'identification et la publicité des postes "d'avenir" au sein de ses unités.

Des instructions adaptées seront données aux différentes unités de définir les parcours de formation spécifiques permettant de progresser vers les métiers qui ont une dynamique d'évolution positive, formations qui viendront s'intégrer, en termes de budget, au plan annuel de l'unité.

4. Mesures prises pour favoriser les évolutions et développements de carrière au sein du groupe IBM dans le monde

IBM France, en raison de la multiplicité de ses activités, et de l'évolution rapide de ses métiers et emplois, a mis en place un programme permanent de diffusion des offres de postes disponibles, qui s'inscrit dans la logique d'offrir la plus grande visibilité à l'ensemble des salariés sur les perspectives d'évolution des métiers et compétences.

Par ailleurs, l'évolution des outils a permis de faciliter la mise en correspondance des offres de postes ouverts et les compétences de chaque salarié, notamment grâce à l'identification des compétences par le salarié dans l'application « your career at IBM » qui permet à chacun de répertorier ses compétences, et d'accéder aux communautés et aux offres de postes les plus adaptées à ses compétences d'une part, mais aussi à ses désirs d'évolution de carrière.

Cette application est utilisée pour enregistrer les CVs des employés afin de soutenir leur développement de carrière et faire correspondre les offres de candidatures aux offres proposées dans l'ensemble des

géographies, les outils de mobilités permettant de plus en plus de travailler en réseau et à distance sur des projets internationaux.

Grâce à l'outil YOUR CAREER at IBM lorsque le collaborateur est prêt pour un changement de carrière, il le fait savoir dans l'outil ; Your Career fait des recommandations pour de nouvelles positions en fonction des rôles et compétences définis par la stratégie commerciale d'IBM, aidant chacun à naviguer dans son parcours à travers les rôles et les compétences qui sous-tendent la stratégie d'IBM. Cet outil s'enrichit en continu et devient particulièrement pertinent en intégrant l'expérience utilisateur.

La récente fusion de Your Career (YC) at IBM avec Your Learning (YL) illustre l'évolution constante de ce nouvel outil. Chaque collaborateur peut sélectionner les cours proposés par Your Learning en fonction de la demande et des compétences prioritaires ; L'outil propose des formations ad hoc.

Il est ainsi possible de répondre aux besoins de nouveaux projets par une recherche facilitée des meilleures compétences requises, conciliant ainsi les souhaits des salariés et les besoins de l'entreprise.

En complément des différentes actions et outils de formation et d'évolution d'IBM France et dans le cadre du projet, une attention particulière sera portée tout au long de l'année 2021 pour les collaborateurs en situation de repositionnement par le biais d'un suivi et d'un accompagnement particuliers, lesquels sont détaillés dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

III. LES MESURES ENVISAGEES DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DES CONSEQUENCES DU PROJET EN MATIERE DE SANTE, SECURITE, ET CONDITIONS DE TRAVAIL

A. La démarche de prévention des facteurs de risques psychosociaux chez IBM France

IBM France a depuis de nombreuses années pris en compte la problématique de la prévention des risques psychosociaux.

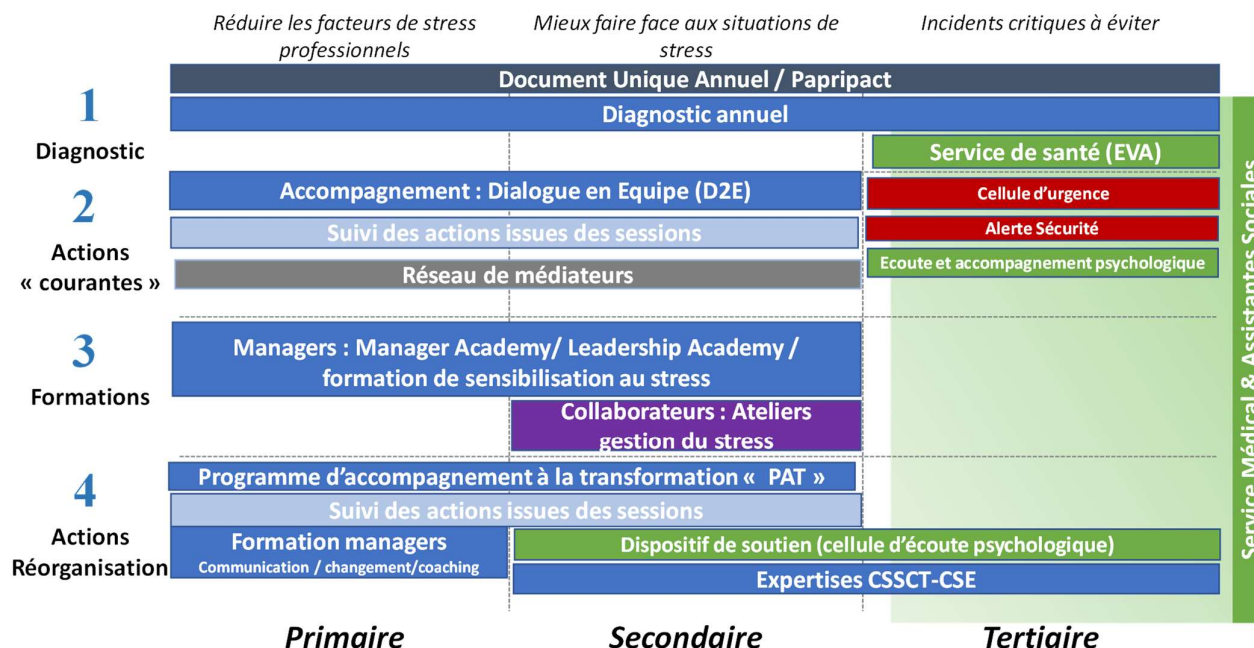
Depuis 2008, un projet d'entreprise, « programme national de prévention et de réduction du stress », a été mis en place, sous l'égide du Président d'IBM France et du Directeur des Ressources Humaines.

En octobre 2010, un accord d'entreprise sur « les principes, méthodologies et actions visant à prévenir et à réduire le stress au travail » a été signé. Les différentes dispositions prévues dans l'accord ont été mises en œuvre, notamment la « Commission Nationale Paritaire de Prévention du Stress » (CNPRS). Dans le cadre de ses travaux, la CNPRS a émis des recommandations qui ont permis de renforcer les initiatives lancées par IBM France depuis le lancement de ce projet d'entreprise.

Le programme mis en place en concertation avec l'ensemble des intervenants du Service de Santé au Travail est organisé autour de trois niveaux de prévention qui sont pour mémoire :

- **La prévention primaire** qui vise à identifier/cartographier les risques psychosociaux pour permettre la mise en œuvre de plans d'actions ciblés, et à développer une culture de prévention de ces risques.
- **La prévention secondaire** qui vise à développer les aptitudes des personnes à identifier les sources et à faire face aux risques psychosociaux.
- **La prévention tertiaire** qui vise à prendre en charge les personnes affectées par des troubles liés aux risques psychosociaux.

Ces dispositifs maintenant connus de tous les acteurs sont présentés ci-dessous :

Dispositifs du Programme National de Prévention et de Réduction du Stress (PNPRS)

Comme indiqué précédemment ce Programme National de Prévention et de Réduction du Stress est partie prenante d'un projet d'entreprise plus large : la « QVT ».

Dans le cadre de notre présent projet de réorganisation la Compagnie mobilisera tous les dispositifs existants, notamment :

- Les actions individuelles en concertation avec les services médico-sociaux, particulièrement l'équipe pluridisciplinaire, médecins du travail, assistantes sociales et psychologues notamment dans l'accompagnement des salariés en difficulté ;
- Les moyens de communication développés dans le cadre de la crise sanitaire (visio conférences mensuelles de la direction générale ; sensibilisation aux formations managers pour « Maintenir le collectif de travail », « détecter les signaux faibles » ; réunions virtuelles bi-mensuelles avec la DRH... ;
- Les actions collectives menées par l'équipe « Prévention du Stress » ;
- La procédure « cellule d'urgence » ;
- Le réseau des médiateurs internes qui pourra intervenir localement, si nécessaire, en support aux salariés et aux managers ;
- La Commission Nationale Paritaire de Prévention du Stress (CNPRS) ;
- La commission paritaire de suivi de l'accord d'entreprise « QVT » ;
- La « Commission Santé Sécurité Conditions de Travail-Centrale » d'IBM France (CSSCT-C).

Un dispositif spécifique à ce projet sera mis en place et complètera les initiatives existantes décrites ci-dessus.

B. La démarche de prévention des risques psychosociaux dans le cadre du projet d'adaptation d'IBM à ses enjeux

Conformément aux engagements pris dans le cadre de « l'accord d'entreprise IBM France sur les principes, méthodologies et actions visant à prévenir et réduire le stress au travail » dont l'organisation a été présentée ci-dessus, la Compagnie IBM France a souhaité proposer un dispositif enrichi en termes de prévention des risques psychosociaux (RPS).

Ce dispositif qui mobilise de nombreux acteurs – managers, Service de Santé au Travail, responsables des Ressources Humaines, équipe de prévention du stress, partenaire externe (Qualisocial) et

Organisations Syndicales signataires dans le cadre de la CPRS ou de la QVT- s'articulerait de la façon suivante :

1. Prévention primaire : dispositifs à mobiliser dans le cadre du projet

Parmi les dispositifs existants la direction mobilisera un certain nombre de démarches d'accompagnement durant les phases d'information/consultation puis de mise en œuvre, comme par exemple :

- La mise en place d'un accompagnement collectif « Dialogue en Equipe » à destination des managers sur la base du volontariat. L'objectif de ces sessions sera de permettre aux managers d'échanger sur leurs difficultés et de partager leurs pratiques dans le contexte actuel. Ces sessions dureront environ deux heures avec un nombre de participants limité au maximum à douze personnes. Elles seront animées par l'équipe de prévention du stress qui effectuera de façon régulière des points de coordination avec la DRH et le service de santé au travail ;
- La mobilisation du dispositif « PAT » (Programme d'Accompagnement à la Transformation). Ces *sessions spécifiques* seront co-construites avec le manager demandeur et l'équipe de prévention du stress. L'objectif est de permettre l'échange entre un manager et son équipe afin de donner du sens, répondre aux interrogations et renforcer le collectif de travail dans cette période de transition. La durée moyenne de ce type de session est d'une journée en présentiel ou en webex selon le contexte.

S'agissant de l'évaluation de la charge de travail et des risques psycho-sociaux, il sera réalisé les enquêtes d'évaluation du stress et de perception de la charge de travail de façon adaptée par rapport aux échéances du présent projet et de façon exceptionnelle :

- En janvier et en septembre/octobre pour l'enquête sur la charge de travail ;
- En juillet pour le questionnaire sur le stress.

Des actions correctives pourront être prises à la suite de ces enquêtes.

2. Prévention secondaire : l'équipe de Santé au Travail de la Compagnie IBM France (CH&S)

Cette équipe pluridisciplinaire est composée notamment :

- De médecins du travail, infirmières de santé au travail, psychologue, Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) dont le but est d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, et de promouvoir la Santé au Travail, que ce soit dans le cadre de « service médical de santé au travail autonome » ou dans les Centres Médicaux Interentreprises ;
- **D'assistantes sociales du travail** (IBM ou interentreprises) qui sont intégrées à l'organisation de l'entreprise, qui en connaissent le fonctionnement et qui ont développé des réseaux en interne et en externe. Ces dernières interviennent auprès de tous les salariés IBM France afin de les accompagner dans la résolution de problématiques liées à la vie professionnelle ou à la vie personnelle. Elles interviennent lors d'entretiens individuels confidentiels et peuvent également mettre en place des actions collectives.

Dans le cadre du présent projet, la direction d'IBM France a décidé de renforcer le dispositif existant par un accompagnement psychologique et social adapté aux enjeux. Notre prestataire « Qualisocial » qui nous accompagne depuis de nombreuses années a acquis une bonne connaissance de notre organisation et de l'environnement IBM France. Les dispositifs ci-dessous ont été co-construits entre « Qualisocial » et les équipes de « santé au travail d'IBM France ». Ils seront mis en œuvre par « Qualisocial » :

- La **ligne d'écoute psychologique** dédiée aux salariés d'IBM France (0 800 944 227) mise en place ces dernières années, ouverte 24 heures sur 24, tous les jours de l'année est maintenue dans le cadre de ce projet. Ce numéro vert est anonyme et confidentiel. L'objectif de cette ligne est de permettre à chaque salarié de la Compagnie d'avoir un contact et un échange avec un psychologue de l'équipe « Qualisocial » à n'importe quel moment. Au-delà de l'écoute, une

orientation vers un service spécialisé extérieur à l'entreprise pourra être recommandée (exemple : prise en charge psychologique par un cabinet spécialisé dans un cabinet de ville ou par le médecin traitant). Cette ligne d'écoute fera l'objet de communications régulières auprès de l'ensemble des salariés en 2021 ;

- Le **renforcement du dispositif de permanence de la psychologue** dédiée à IBM France : à ce jour, une psychologue (Madame Sophie Marzin de « Qualisocial ») assure des permanences deux jours et demi par semaine auprès des salariés de la Compagnie. Ces permanences s'effectuent sur site ou par téléphone. Dans le cadre de ce projet, nous renforcerons ce dispositif de la façon suivante : organisation de permanences supplémentaires de psychologues à raison d'une demi-journée par semaine pour chacun des sites : Montpellier, Nice, Aubières, Lyon et Paris (Noisy le grand) pour la période de décembre 2020 à octobre 2021. Ces permanences se tiendront au cabinet du psychologue en ville ou site IBM ou en visioconférence. « Qualisocial » fera appel à son réseau de psychologues basé dans les villes citées ci-dessus ;
- Mise en place de « Groupes d'échange de parole » ouverts à tous les salariés volontaires : ces sessions seront animées et supervisées par un psychologue extérieur à IBM (« Qualisocial »). Elles se dérouleront sur un temps défini (une heure) avec un nombre de participants limité (8 à 10 personnes) pour favoriser l'échange.

L'objectif de ces sessions est de permettre à chacun d'exprimer ses craintes, son ressenti et ses préoccupations vis-à-vis du contexte actuel. Les psychologues qui animeront ces sessions seront en relation constante avec Madame Sophie Marzin avec qui ils partageront les points majeurs exprimés par les participants. Madame Sophie Marzin fera des points réguliers avec le service de « santé au travail » et l'équipe de prévention du stress afin d'alerter sur les problématiques évoquées de façon récurrente et qui nécessiteront la mise en œuvre d'actions collectives afin de réduire les risques psychosociaux liés au contexte de transformation de l'entreprise.

Dans un premier temps, ces sessions se dérouleront à distance (Webex) selon un calendrier qui sera communiqué via les canaux de communication habituels ce qui permettra à l'ensemble des salariés, quel que soit leur site d'y participer. Ces sessions se dérouleront dans un cadre de confidentialité et de neutralité (d'où la prestation fournie par « Qualisocial »). Le nombre de sessions et leur format sera adapté en fonction des besoins.

En complément du dispositif présenté ci-dessus, la direction d'IBM France souhaite également **poursuivre le déploiement de formations en lien avec les risques psychosociaux et la prévention du stress** à destination des managers et des salariés. Ces formations ont pour objectif d'aider les salariés et les managers à mieux gérer les situations difficiles. Par exemple, le cours « comprendre et gérer son propre stress, le webinar « Faire face au changement ». Par ailleurs, un webinar « d'accompagnement des managers durant une période de transformation » sera proposé aux managers en 2021.

Deux sessions spécifiques pour les équipes de santé au travail et de prévention du stress seront organisées par « Qualisocial » pour renforcer leurs capacités d'accompagnement dans un contexte de transformation majeure.

Des groupes réguliers d'échange de pratiques professionnelles seront organisés pour ces équipes et animés par « Qualisocial ».

Par ailleurs des espaces dédiés intranet seront ouverts aux organisations syndicales représentatives.

D'autres moyens issus des accords d'entreprise en vigueur seront mobilisés comme par exemple :

[3. Une implication de la commission nationale paritaire de prévention du stress \(CNPRS\)](#)

La commission nationale paritaire de prévention du stress (CNPRS) conformément aux attributions prévues dans « l'accord d'entreprise IBM France sur les principes, méthodologies et actions visant à prévenir et réduire le stress au travail », pourra émettre des recommandations à la direction générale en

matière d'actions de prévention et de suivi de ce projet (notamment en ce qui concerne les problématiques communes à l'ensemble des établissements).

Pour cela, **pendant toute la durée du projet, la CNPRS se réunira mensuellement**. Par ailleurs, des réunions téléphoniques seront organisées par le président de la CNPRS selon besoin et en fonction des circonstances.

Il est rappelé que durant le projet, la responsable des services de santé au travail, un médecin du travail, le psychologue du travail pourront participer à ces réunions en fonction de l'agenda de façon à partager les informations avec les membres de la CNPRS.

La CNPRS veillera à proposer des actions visant à anticiper les éventuelles divergences d'appréciation, notamment à **destination des managers** qui auraient des difficultés à intégrer et à mettre en œuvre les dispositions du présent projet.

4. [La concertation et la transparence avec la « Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale » \(CSSCT-C\) et CSSCT des établissements](#)

La direction de la Compagnie IBM France a toujours considéré que la CSSCT-C et les CSSCT d'établissement, conformément aux dispositions de notre accord d'entreprise sur l'exercice du droit syndical (signé en 2017), sont des interlocuteurs privilégiés.

Ces commissions sont mobilisées dès que nécessaire comme cela a été démontré lors de la crise sanitaire liée à la Covid-19.

Dans le cadre du présent projet, la direction en concertation avec le Comité Social et Economique Central (CSE-C) mettra en place un dispositif destiné aux CSSCT locales via leurs représentants à la CSSCT-C pour :

- Faire remonter des CSSCT locales les informations susceptibles d'être intégrées dans la démarche de prévention des facteurs de risques psychosociaux dans le cadre du projet d'adaptation d'IBM à ses enjeux (propositions, informations, alertes, ...) et de proposer des actions visant à anticiper les éventuelles difficultés de mise en œuvre du présent projet ;
- D'effectuer un suivi régulier des actions mises en œuvre dans le cadre du présent plan aux trois CSE, par exemple via les CSSCT locales.

Pour cela, **pendant toute la durée du projet, un call mensuel tiendra informé la CSSCT centrale d'IBM France** des différentes actions de ce dispositif relevant de la compétence de la commission. Des calls de coordination pourront être organisés localement avec l'ensemble des membres des CSSCT locales.

5. [La concertation et la transparence avec la « Commission paritaire de suivi » de l'accord d'entreprise « QVT »](#)

La commission paritaire de suivi prévue dans l'accord d'entreprise sur la « QVT », dont l'objectif est en particulier de produire tous les ans un état des lieux des progrès et de la perception des salariés des principaux domaines de l'accord, **se réunira spécifiquement au moins une fois tous les 6 mois durant la mise en œuvre de ce projet**.

Elle pourra notamment mobiliser l'un ou l'autre des « binômes » paritaires créées dans le cadre du projet pour travailler sur des problématiques spécifiques liées à la mise en œuvre du présent projet.

L'accord actuel expirant en janvier 2021 et à défaut de signature du nouvel accord QVT, les dispositifs de concertation et de transparence seraient maintenus pendant la durée d'exécution du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

ANNEXE 4. MODALITES PRATIQUES DE DEPART DES COLLABORATEURS DANS LE CADRE DES DEPARTS VOLONTAIRE (MFDC, MDV)

Pour tous les salariés, avant de partir

- Mettre à jour les congés dans GTT ;
- Bulletin de salaire électronique :

Si le salarié a opté pour un envoi électronique de ses bulletins de paie, nous l'invitons à se connecter, avant son départ, sur le site Web : https://bluepages.ibm.com/password/vendor/auth/login.wss?code=fr_epayslips accessible via son ID (xxx@fr.ibm.com) + mot de passe intranet, de manière à :

- choisir son mot de passe Internet (qui lui servira pour ses futures connexions) : dans l'onglet "Mot de passe Internet" ;
- et à renseigner sa messagerie personnelle (dans l'onglet "Informations Personnelles"), afin d'être averti dès qu'un nouveau bulletin de salaire est disponible pour lui sur le site.

Le salarié est également invité à transférer sur un espace de sauvegarde personnel (clé USB, disque externe, coffre-fort...), tous ses bulletins électroniques envoyés jusqu'alors sous sa messagerie Lotus Notes (et donc non disponibles sur le site).

Après son départ : le site Web est accessible depuis Internet : <https://ibm.securibox.fr/FR/epaie/Default.aspx> avec son matricule tel qu'il apparaît sur son bulletin de paie et le mot de passe qu'il aura choisi (cf ci-dessus).

Pour toutes questions, les salariés pourront contacter Fr_eBPAIE@fr.ibm.com.

- Notes de frais :

Le salarié sera invité à faire valider toutes ses notes de frais avant son départ définitif de la Compagnie et la coupure de ses accès.

En cas de notes de frais à faire après la coupure des accès ce qui est à éviter, une procédure de Notes de frais manuelle exceptionnelle existe.

- *Conserver sa ligne et téléphone portable* : A titre privé, sur accord de son manager, le salarié peut conserver sa ligne et téléphone portable par une demande de cession de ligne en écrivant à France GSM Request FRGSMREQ@fr.ibm.com et en indiquant la date de cession.
- Contacts à conserver
 - Garder les adresses externes internet du manager, HR Partner et des task ids France
 - Mesures de Départ Volontaire : EMCMDV@fr.ibm.com
 - France Mesures Fin de Carriere : FRMFDC@fr.ibm.com

Pour les Départs en Mesures de départs volontaires (MDV)

Le Salarié devra impérativement restituer à la Direction au dernier jour effectivement travaillé précédant son entrée en dispense de préavis, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens IBM en sa possession notamment carte de paiement, clés d'armoire, documents confidentiels, voiture de service ou voiture professionnelle.

Ses accès professionnels seront interrompus ce dernier jour travaillé.

Au plus tard à l'issue de la période équivalente au préavis, le salarié restituera son ordinateur, son téléphone portable, sa voiture de fonction ou sa voiture de fonction professionnelle.

Pour les Départs en MFDC

Bonifications et rachats de trimestre

Le Salarié devra impérativement restituer à la Direction au dernier jour effectivement travaillé soit le jour précédant sa dispense de préavis, soit son dernier jour travaillé précédant sa date de retraite, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens IBM en sa possession notamment, carte de paiement, clés d'armoire, documents confidentiels, voiture de service ou voiture de société.

Ses accès professionnels seront coupés le même jour, ainsi que les accès sur le site IBM.

Au plus tard à l'issue de la période équivalente du préavis dispensé ou travaillé, le salarié restituera son ordinateur, son téléphone portable, sa voiture de fonction.

Dispenses d'activité

Le Salarié devra impérativement restituer à la Direction au dernier jour effectivement travaillé le jour précédant sa dispense d'activité, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens IBM en sa possession notamment carte de paiement, clés d'armoire, documents confidentiels, voiture de service, voiture de société, ou voiture de fonction, son ordinateur et son téléphone portable.

Ses accès professionnels seront coupés le même jour, ainsi que les accès sur le site IBM.

Cas spécifique du maintien des moyens et accès des représentants du personnel :

En ce qui concerne leur matériel, les représentants du personnel devront restituer à la Direction au dernier jour effectivement travaillé, sa carte de paiement, ses clés d'armoire, les documents confidentiels professionnels, la voiture de service, ou la voiture de société.

Les représentants du personnel conservent jusqu'à la fin de leur contrat de travail, dans la limite de la durée de leurs mandats, leur ordinateur et leur téléphone portable, et plus largement, tous les moyens nécessaires pour l'exercice de leurs mandats électifs et/ou désignatifs, notamment en application des dispositions prévues dans l'accord d'entreprise sur le droit syndical.

Les représentants du personnel conservent leurs accès (ATT, Lotus Notes) sur cette même période. Les autres accès professionnels électroniques sont coupés.

Les accès sur les sites IBM sur lesquels ils exercent leurs mandats sont maintenus jusqu'à la fin de la durée de leurs mandats.

ANNEXE 5. MODALITES PRATIQUES RELATIVES A LA DISPENSE D'ACTIVITE DANS LE CADRE DES MFDC

RETRAITE

Idéalement six mois avant la date effective de votre retraite, vous devez personnellement effectuer les démarches vis-à-vis des caisses retraite : CNAV – AGIRC-ARRCO/AXA/ARIAL CNP Assurances (anciennement AG2R La Mondiale) pour liquider votre retraite. IBM se charge de vous adresser votre solde de tout compte dans le mois qui suit la date de rupture du contrat de travail. Pour les personnes devant fournir une attestation de carrière longue, elles doivent aller à la CNAV et, dès qu'elles l'ont obtenue, fournir l'attestation en PDF à FRMFDC@fr.ibm.com. Cette attestation est essentielle car elle officialise votre date de liquidation de retraite à taux plein Sécurité Sociale.

Le lien suivant comporte des informations importantes sur la retraite et sa préparation :

<https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/retraite/>

RETRAITE PAR CAPITALISATION

IBM continue à cotiser pendant la dispense d'activité, les cotisations étant assises sur l'entière rémunération de référence.

Contrat AXA- AG1117

Nous vous rappelons qu'en cas de départ en retraite avant 65 ans, âge normal de liquidation dans ce régime, vous avez le choix entre :

- une liquidation immédiate de vos droits (dans ce cas, la pension est soumise à des coefficients réducteurs)
- ou attendre l'âge normal de 65 ans pour liquider vos droits sans abattement.

Si vous ne liquidiez pas votre pension au moment de votre départ en retraite et décidiez d'attendre l'âge de 65 ans, il est conseillé de souscrire à un contrat de contre assurance de votre choix, puisque en cas de décès avant la liquidation de votre rente, vos droits acquis seraient perdus, la rente n'étant pas réversible avant la date de liquidation de la pension. Vous pouvez opter pour le contrat AXA AG 3699, qui est un contrat de groupe négocié par IBM France. L'adhésion doit avoir lieu dans les 12 mois suivant la radiation de la Compagnie, et toute souscription faite après les 3 mois suivant votre radiation des effectifs est subordonnée à des formalités médicales. Pour toute information complémentaire, veuillez contacter

AXA Entreprises - Service Prévoyance - Terrasse 4 - 313 Terrasses de l'Arche - 92000 Nanterre
UGIPS Gestion - contrat@ugipsgestion.fr - Tél : 01 76 48 48 17

Nous vous rappelons que la réversion de la pension n'est pas une option systématique prévue dans le régime. Vous devez prendre l'initiative de communiquer à l'assureur votre choix d'opter pour une rente réversible au profit de votre conjoint. Ce choix de la réversion est à faire au moment de la liquidation de votre retraite. Pour mémoire, une demande de réversion entraîne un abattement sur la rente que vous percevrez de votre vivant, mais permet que tout ou partie de votre rente soit versée à votre conjoint survivant en cas de décès pendant le service de la rente. Aucune demande de réversion ne sera prise en compte après la liquidation de la pension.

Nous attirons également votre attention sur le fait qu'il vous appartiendra dans ce cas, le moment venu, de vous adresser directement à AXA et/ou à ARIAL pour faire liquider vos droits.

Contrats Axa et Arial CNP Assurances

Vous devrez communiquer tout changement d'adresse à ces deux organismes aux adresses suivantes :
AXA Direction Epargne et Retraite Entreprise- Service Retraite GC1 TSA 86302 95901 CERGY
PONTOISE CEDEX 9 Téléphone : 09 70 80 80 64 Mail: service.retraitecollective@axa.fr

Arial CNP Assurances Marché des entreprises TSA 71023 59896 Lille Cedex 9
824 800 Mail : gestion.retraite@ag2rlamondiale.fr

Tel : 09 70

PFA - TGA

Si vous êtes éligible à la prime de fin d'année (PFA), celle-ci vous sera versée au prorata du nombre de mois pleins travaillés en 2021 ; elle est versée en même temps que les indemnités c'est-à-dire le mois d'entrée en dispense.

Si vous êtes éligible à une régularisation de votre rémunération annuelle garantie (TGA), celle-ci vous sera versée, pour l'exercice 2021, mensuellement, chaque mois travaillé.

PLAN D'ACHAT D' ACTIONS

Computershare est le gestionnaire du plan d'actions pour IBM ; il gère votre compte individuel où sont livrées vos actions. Si vous souhaitez récupérer (transférer ou vendre) les actions investies dans le cadre du PAA, vous devez suivre la démarche intranet auprès de Computershare depuis votre compte en ligne Computershare.

Attention, votre participation au PAA sera interrompue le mois précédent la date de début de dispense d'activité.

En cas de question, n'hésitez pas à contacter Computershare au + 1 781-575-2727, du lundi au vendredi, de 9h à 17h EST (numéro payant), ou envoyer un e-mail sécurisé depuis la page "contactez-nous" du site internet : <http://www.computershare.com/ibm>. Adresse postale :

Computershare Inc. IBM - Plan Services 250 Royall Street Canton MA 02021 – USA

PARTICIPATION (GDP)

Vous serez éligible à la participation selon les principes suivants :

- Votre « temps de présence » retenu pour l'exercice 2021, soit votre temps de présence avant l'entrée dans le dispositif de dispense d'activité. Pour les exercices suivants, il n'y a pas de temps de présence comptabilisé du fait de votre dispense d'activité.
- Votre rémunération retenue pour le calcul de votre droit à participation sera constituée du salaire avant entrée dans le dispositif puis de l'allocation mensuelle après entrée dans le dispositif, perçus lors de l'exercice considéré.
- Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter le site internet suivant : https://w3-01.ibm.com/hr/web/ca/compensation/gdp/fr_ca/

PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE

Les salariés en dispense contractuelle d'activité pourront bénéficier d'un abondement de 10 % des contributions volontaires, plafonné à 250 € par période annuelle d'abondement. Vous ne bénéficierez de l'abondement que tant que vous figurez dans les effectifs d'IBM France SAS. Tous les montants d'abondement mentionnés sont des montants bruts. Les montants investis sont les montants 'nets', déduction faite de la CSG/CRDS (9,2% à ce jour). La dispense d'activité n'est pas un cas de déblocage anticipé des fonds du PEE.

A l'occasion de votre départ en retraite, vous pouvez débloquer la totalité de vos avoirs sur le Plan d'Epargne Entreprise. Cependant, si vous souhaitez conserver vos avoirs, les frais de tenue de compte (qui à titre indicatif sont de 32.2€ en 2020), seront prélevés par débit de l'un de vos fonds.

Vous devrez communiquer tout changement d'adresse à la Société Générale sur le site www.esalia.fr ou par courrier à l'adresse suivante : Société Générale - Epargne Salariale - TSA 90035 - 93736 BOBIGNY CEDEX 9. Pour tous renseignements, vous pouvez contacter le numéro 09 69 32 15 21.

STOCK OPTIONS / RSU

Nous vous conseillons de consulter dès aujourd'hui le statut de vos éventuelles stock options/RSU sur le site de Morgan Stanley <https://www.stockplanconnect.com/> ou par télé au +1 801-617-7416.

D'une façon générale si vous avez reçu des Stock Options, pensez à les exercer avant votre départ de la Compagnie, ou au plus tard dans une période de 90 jours à compter de la date de radiation et dans tous les cas, naturellement, avant leur date d'expiration (sauf conditions particulières précisées dans les T&Cs).

En revanche, les RSUs non acquises à la date de la rupture de votre contrat de travail seront annulées le jour de votre radiation. Les RSU acquises ("vested") jusqu'à votre date de radiation donneront /ont donné lieu à la livraison d'actions correspondantes, ces actions pouvant donc être conservées ou cédées librement.

Pour tout complément d'information, vous devez vous référer aux T&Cs qui vous ont été remis à l'attribution, la dispense d'activité relevant du « leave of absence » dans ce document. Vous pouvez adresser vos éventuelles questions à la task ID : Global Equity Support/Philippines/Contr/IBM ou equity@ph.ibm.com.

COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE

L'adhésion à la couverture complémentaire de frais de santé (IBAMEO) reste obligatoire. Les cotisations sont assises sur le montant de l'allocation mensuelle brute.

Le collaborateur qui le souhaite peut compléter le régime obligatoire avec tout ou partie des garanties proposées dans le régime à adhésion facultative (https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/complementaire_frais_de_sante).

En revanche, les droits au complément salaire Incapacité et Invalidité (contrat option complément salaire IBAMEO) cessent automatiquement et l'employé ne paie plus de cotisations à ce titre.

Après votre départ en retraite, il est possible de continuer à bénéficier d'une couverture frais de santé complémentaire en adhérant à une des offres IBAMEO, pour cela, contactez IBAMEO

Les coordonnées de la Mutuelle sont rappelées ci-dessous :



PREVOYANCE DECES

Pendant la dispense d'activité, les cotisations prévoyances sont assises sur l'entière rémunération de référence. Le collaborateur continue de bénéficier des garanties de la prévoyance décès qui reste valable jusqu'au départ effectif de l'entreprise. Pour plus d'information sur la prévoyance décès : https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/assurance_decès

PRESTATIONS CSE

Vous restez éligible aux prestations jusqu'à la date de rupture de votre contrat de travail, selon les règles établies par votre CSE. Nous vous recommandons de prendre contact directement avec votre CSE avant votre départ au cas où vous auriez un compte à solder ou bien si vous vous êtes inscrit à des activités qui

auront lieu après votre départ. Pensez à leur communiquer une adresse mail personnelle afin qu'il puisse vous joindre, si nécessaire, après votre départ de la Compagnie.

FORMATION Les droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que le solde DIF s'il a été reporté sur le portail CPF avant fin 2021, restent ouverts jusqu'à la retraite. Pour toute information sur l'utilisation du CPF, il est recommandé de consulter le site dédié : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

SOLDE DE TOUT COMPTE

A votre départ en retraite, vous recevrez un solde de tout compte de fin de contrat de travail.

SORTIE ANTICIPEE DE LA DISPENSE D'ACTIVITE

Le contrat de travail sera rompu et le versement de l'allocation mensuelle prendra fin sans délai en cas de :

- rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié (exemple démission), rupture du contrat de travail à l'initiative de la société (exemple licenciement pour motif personnel, notamment pour non respect des obligations mises à la charge du salarié dans le cadre du présent accord),
- liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée du dispositif,
- décès.

En cas de sortie anticipée du dispositif, l'avance de 75% ou 95% faite sur le montant de l'indemnité de départ à la retraite devra être remboursée à la Compagnie IBM France. Cette somme pourra être compensée, le cas échéant, avec les sommes qui seraient éventuellement dues au titre du solde de tout compte (indemnité de départ à la retraite par exemple). A défaut de compensation, la somme sera exigible dès la rupture du contrat.

En cas de décès, le montant de l'avance sera déduit des capitaux décès des ayants droit.

ANNEXE 6. LISTE DES POSTES DISPONIBLES AU SEIN DU GROUPE IBM EN FRANCE A LA DATE DU PRESENT DOCUMENT

Postes ouverts chez IBM SAS visible dans l'outil intranet « New Global Opportunity Market ». Tous ces postes sont des postes CDI

Req ID	Group ID	Req Title	Posn Type	Band Range	Salary - mid	Location
337466BR	GBS	Associate Partner–Ingenieur d’Affaires plate-forme Google Cloud (H/F)	Agile	10	129240	Bois-Colombes
319509BR	CHQ/OTH	IBM France - Médecin du Travail (H/F)	Professional	8-9	98640	Noisy-Le-Grand
323666BR	Research	Chercheur / Chercheuse en IA (CDI) - IBM Research Lab de Paris-Saclay	Professional	6-7	59471	Saclay
323671BR	Research	Chercheur / Chercheuse en IA (CDI) - IBM Research Lab de Paris-Saclay	Professional	8-9	90372	Saclay
323676BR	Research	Chercheur / Chercheuse en IA (CDI) - IBM Research Lab de Paris-Saclay	Professional	6-7	59471	Saclay
328525BR	GLMKT	Architecte avant-vente Software - IBM France - H/F	Professional	8-9	94248	Bois-Colombes
329123BR	GTS	Client Account Advocate - System Storage - IBM France - H/F	Internal	6-7	78240	Noisy-Le-Grand
332247BR	GLMKT	Responsable Ventes - Solutions Infrastructures SAP - IBM - H/F	Professional	8-9	97716	Any city in France
333083BR	F&O	Acheteur/Acheteuse commodité - IBM France	Early Professional	6-7	57120	Bois-Colombes
336163BR	F&O	Export Regulation Specialist	Internal	6-7	63648	Any city in France
338983BR	GTS	Vendeur IBM (H/F) Services Infrastructures Multi Cloud	Professional	8-9	97716	Bois-Colombes
339961BR	C&CS	Architecte Sécurité en Cloud - IBM France - H/F	Professional	6-7	59160	Bois-Colombes
343004BR	GLMKT	Architecte Avant-vente Infrastructure SAP - IBM - H/F	Professional	8-9	96396	Any city in France
344700BR	GTS	Technicien de Maintenance Informatique débutant H/F – IBM Montpellier	Early Professional	1-5	27156	Montpellier
328492BR	GBS	IBM France Associate Partner - Secteur Distribution (H/F)	Professional	10	129240	Bois-Colombes
336856BR	GBS	IBM - Associate Partner SAP (H/F)	Professional	10	129240	Bois-Colombes
330407BR	GBS	Senior Managing Consultant - Developpeur des affaires en Cloud (H/F)	Professional	8-9	99348	Bois-Colombes
337443BR	GBS	Associate Partner–Ingenieur d’Affaires Modernisation du Mainframe(H/F)	Professional	8-9	99348	Bois-Colombes

Postes ouverts au 07 décembre 2020 au sein des filiales

Job ID	Employeur	CDD/CDI	Localisati	Intitulé du poste	Classification/coeff/ba	Convention collecti	Salaire	Durée du trav
81874	RedHat	CDI	Puteaux	Distribution Partner Account Manager		Syntec		
79713	RedHat	CDI	Puteaux	Business Development Manager - Mid Market and SMB, EMEA		Syntec		
81146	RedHat	CDI	Puteaux	Senior Cloud Domain Solutions Architect, France		Syntec		
83013	RedHat	CDI	Puteaux	Partner Marketing Manager - France		Syntec		
82700	RedHat	CDI	Puteaux	Principal Software Automation Engineer - Business Automation		Syntec		

Job ID	Employeur	CDD/CDI	Localisati	Intitulé du poste	Classification/coeff/ba	Convention collecti	Salaire	Durée du trav
328270BR	CIC Lille	CDI de chantier	Marseille	Architecte Infrastructure H/F - IBM CIC		8 Syntec	50-66	Cadre en jour
328272BR	CIC Lille	CDI de chantier	Marseille	Administrateur Oracle L3 H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	50-66	Cadre en jour
328274BR	CIC Lille	CDI de chantier	Marseille	Administrateur Réseau - Sécurité L3 H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	50-66	Cadre en jour
328275BR	CIC Lille	CDI de chantier	Marseille	Administrateur SAP L3 H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	50-66	Cadre en jour
331930BR	CIC Lille	CDI	Lille	Développeur junior en Business Intelligence H/F - IBM CIC	6	Syntec	28-33	Cadre en heure
336552BR	CIC Lille	CDI	Lille	Développeur .NET Expérimenté(e) H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	32-41	Cadre en heure
337698BR	CIC Lille	CDI	Lille	Développeur Java Expérimenté(e) H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	32-41	Cadre en heure
341722BR	CIC Lille	CDI	Lille	Administrateur Système Mainframe Z/OS H/F - IBM CIC	6	Syntec	24-29	ETAM
342550BR	CIC Lille	CDI	Lille	Testeur expérimenté H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	32-41	Cadre en heure
342561BR	CIC Lille	CDI	Lille	Développeur Cobol Expérimenté H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	32-41	Cadre en heure
342572BR	CIC Lille	CDI	Lille	Développeur Data Intégration Junior H/F - IBM CIC	6	Syntec	28-33	Cadre en heure
342574BR	CIC Lille	CDI	Lille	Développeur Adelia Expérimenté H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	43-51	Cadre en heure
342580BR	CIC Lille	CDI	Lille	Développeur Expérimenté Angular/React H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	32-41	Cadre en heure
343459BR	CIC Lille	CDI	Lille	Développeur Cloud DevOps Expérimenté H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	32-41	Cadre en heure
343492BR	CIC Lille	CDI	Lille	Business Analyste Expérimenté H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	43-51	Cadre en heure
343574BR	CIC Lille	CDI	Lille	Développeur Expérimenté en Business Intelligence H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	32-41	Cadre en heure
343586BR	CIC Lille	CDI	Lille	Architecte Java H/F - IBM CIC		8 Syntec	50-66	Cadre en jour
343650BR	CIC Lille	CDI	Lille	Développeur Angular/Node.js H/F - IBM CIC	6	Syntec	24-29	ETAM
344149BR	CIC Lille	CDI	Lille	Développeur RPA Expérimenté(e) H/F - IBM CIC	07/08	Syntec	32-41	Cadre en heure

« Plan de Sauvegarde de l'Emploi »

Job ID	Employeur	CDD/CDI	Localisati	Intitulé du poste	Classification/coeff/ba	Convention collecti	Salaire	Durée du trav
R100018	IBM Interactive	CDI	Paris	Développeur Full Stack - H/F		Syntec		45 Cadre en jour
R100148	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant Senior, Manager SAP SD HANA - H/F		Syntec		54 Cadre en jour
R100150	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant Senior, Manager SAP Supply Chain HANA - H/F		Syntec		54 Cadre en jour
R100151	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant Senior, Manager SAP S/4 HANA Finance - F/H		Syntec		54 Cadre en jour
R100174	IBM Interactive	CDI	Paris	Senior Service Manager SAP		Syntec		85 Cadre en jour
R100200	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant Senior SAP MM PM - H/F		Syntec		54 Cadre en jour
R100216	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant SAP EWM H/F		Syntec		35 Cadre en jour
R100220	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant Senior SAP SD/LE - H/F		Syntec		54 Cadre en jour
R100229	IBM Interactive	CDI	Paris	Manager SAP SD H/F		Syntec		85 Cadre en jour
R100436	IBM Interactive	CDI	Paris	Technical Architecte Salesforce - F/H		Syntec		59,5 Cadre en jour
R100496	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant Senior Investment Banking - F/H		Syntec		54 Cadre en jour
R100497	IBM Interactive	CDI	Paris	Manager Investment Banking - H/F		Syntec		85 Cadre en jour
R100498	IBM Interactive	CDI	Paris	Senior Manager Investment Banking - F/H		Syntec		104 Cadre en jour
R100604	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant FINANCE		Syntec		42 Cadre en jour
R100733	IBM Interactive	CDI	Bordeaux	Architecte applicatif F/H		Syntec		56,8 Cadre en jour
R100849	IBM Interactive	CDI	Paris	CONSULTANT CORPORATE & PROFESSIONAL SERVICES (HR & PS)		Syntec		48 Cadre en jour
R100916	IBM Interactive	CDI	Paris	Senior Consultant / Manager Risque de Credit		Syntec		54 Cadre en jour
R100920	IBM Interactive	CDI	Paris	Senior consultant / manager conformité		Syntec		54 Cadre en jour
R100978	IBM Interactive	CDI	Paris	IBM Business Strategy, Senior Strategy Consultant (H/F)		Syntec		54 Cadre en jour
R100979	IBM Interactive	CDI	Paris	Managing Strategy Consultant, Digital Business Strategy (H/F)		Syntec		85 Cadre en jour
R101016	IBM Interactive	CDI	Paris	Architecte D365 & AZURE		Syntec		80 Cadre en jour
R101028	IBM Interactive	CDI	Bordeaux	Ingénieur de développement fullstack		Syntec		43,2 Cadre en jour
R101039	IBM Interactive	CDI	Strasbourg	Developpeur.net		Syntec		33,5 Cadre en jour
R101053	IBM Interactive	CDI	Paris	Developpeur confirme		Syntec		45 Cadre en jour
R101054	IBM Interactive	CDI	Marseille	Developpeur confirmé / DevOps		Syntec		43 Cadre en jour
R101060	IBM Interactive	CDI	Lyon	Senior Consultant Salesforces		Syntec		51,8 Cadre en jour
R101068	IBM Interactive	CDI	Paris	Technical Solutions Expert		Syntec		Cadre en jour
R101069	IBM Interactive	CDI	Paris	Architecte IT spécialisé DevOps		Syntec		Cadre en jour
R101094	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant Senior Infor M3 - H/F		Syntec		54 Cadre en jour
R101507	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant Junior Investment Banking - H/F		Syntec		42 Cadre en jour
R101541	IBM Interactive	CDI	Paris	Technical Architect Salesforce Marketing Cloud		Syntec		59,5 Cadre en jour
R101542	IBM Interactive	CDI	Paris	Maximo Senior Consultant		Syntec		54 Cadre en jour
R101543	IBM Interactive	CDI	Paris	Maximo Application Developer		Syntec		45 Cadre en jour
R101546	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant Senior Marketing		Syntec		54 Cadre en jour
R101549	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant(e) Dynamics 365 CRM		Syntec		48 Cadre en jour
R101550	IBM Interactive	CDI	Paris	Expert Fraude / AML / KYC		Syntec		85 Cadre en jour
R101551	IBM Interactive	CDI	Paris	Business Analyst Fraude / Lutte contre le Blanchiment d'Argent- Financement du Terrorisme /		Syntec		48 Cadre en jour
R101552	IBM Interactive	CDI	Paris	Chef de Projet FRAUDE / BLANCHIMENT D'ARGENT / KYC		Syntec		54 Cadre en jour
R101562	IBM Interactive	CDI	Paris	Coach Agile		Syntec		48 Cadre en jour
R101563	IBM Interactive	CDI	Paris	Chef de Projet ERP		Syntec		60 Cadre en jour
R101566	IBM Interactive	CDI	Paris	Strategic Designer		Syntec		47,5 Cadre en jour
R101580	IBM Interactive	CDI	Paris	Architecte senior Microsoft Azure		Syntec		80 Cadre en jour
R101609	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant fonctionnel logistique OTM		Syntec		48 Cadre en jour
R101635	IBM Interactive	CDI	Bordeaux	Testeurs		Syntec		33,5 Cadre en jour
R101637	IBM Interactive	CDI	Paris	Scrum Master H/F		Syntec		48 Cadre en jour
R101644	IBM Interactive	CDI	Paris	Développeur Sénior (H/F)		Syntec		45 Cadre en jour
R101646	IBM Interactive	CDI	Paris	Directeur Associé Salesforce		Syntec		135 Cadre en jour
R101657	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant fonctionnel senior SAP HANA FINANCE		Syntec		54 Cadre en jour
R101664	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant technique Infor M3		Syntec		54 Cadre en jour
R101665	IBM Interactive	CDI	Paris	Chef de Projet INFOR M3		Syntec		55 Cadre en jour
R101674	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant Senior		Syntec		54 Cadre en jour
R101687	IBM Interactive	CDI	Paris	Directeur Associé CRM et Business Application		Syntec		135 Cadre en jour
R101690	IBM Interactive	CDI	Paris	Data Engineer Senior Google Cloud Platform		Syntec		80 Cadre en jour
R101693	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant - Développeur Senior - Blockchain		Syntec		45 Cadre en jour
R101694	IBM Interactive	CDI	Paris	IBM Enterprise Strategy, Junior Consultant (H/F)		Syntec		42 Cadre en jour
R101695	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant Junior / Confirmé Retail Banking		Syntec		48 Cadre en jour
R101696	IBM Interactive	CDI	Paris	Consultant Senior / Senior confirmé Retail Banking		Syntec		54 Cadre en jour
R101697	IBM Interactive	CDI	Paris	Test Specialist – Automation SENIOR		Syntec		54 Cadre en jour
R101698	IBM Interactive	CDI	Paris	IT Devops Confirmé		Syntec		45 Cadre en jour
R101699	IBM Interactive	CDI	Paris	Développeur (H/F) en IDF et Régions		Syntec		35 Cadre en jour
R400200	IBM Interactive	CDI	Paris	Architecte		Syntec		Cadre en jour
R400205	IBM Interactive	CDI	Paris	Développeur		Syntec		Cadre en jour

« Plan de Sauvegarde de l'Emploi »

Job ID	Employeur	CDD/CDI	Localisation	Intitulé du poste	Classification/coeff /band	Convention collecti	Salaire	Durée du trav
	OIS	CDI	Annecy (74)	Techniciens itinérants pour l'installation et la maintenance de matériels informatiques et /ou monétiques (H/F)		Syntec	2 000 €	35h
	OIS	CDI	Frangy (74)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Douvaine (74)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Annemasse (74)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Lons-le-saunier (39)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Grenoble (38)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 000 €	35h
	OIS	CDI	Orléans (45)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 000 €	35h
	OIS	CDI	Nice (06)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Verdun (55)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Longwy (54)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Thionville (57)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Phalsbourg (57)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Strasbourg (67)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 000 €	35h
	OIS	CDI	Selestat (67)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Fourmies (59)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Triangle Berck - Montreuil - Boulogne (62)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Eragny (95)	Techniciens itinérants pour l'installation et la maintenance de matériels informatiques et /ou monétiques (H/F)		Syntec	2 000 €	35h
	OIS	CDI	Paris (75)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Compiègne (60)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 000 €	35h
	OIS	CDI	Chantilly (60)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 000 €	35h
	OIS	CDI	Cernay La ville (78)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Maisons laffite (78)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Maurepas (78)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Nanterre (92)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Montreuil (93)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Cretell (94)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Chelles (77)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Eaubone (95)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	Marne la Vallée (94)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	2 100 €	35h
	OIS	CDI	La Souterraine (23)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Rodez (12)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Vichy (03)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Tulle (19)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Pontchateau (44)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Pornic (44)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Chateauroux (36)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Neufchatel en Bray (76)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	Montaigu (85)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h
	OIS	CDI	La roche sur Yon (85)	Technicien itinérant systèmes d'alarmes et domotiques télésurveillés (HF)		Syntec	1 900 €	35h

« Plan de Sauvegarde de l'Emploi »

Job ID	Employeur	CDD/Ci	Localisation	Intitulé du poste	Classification/coeff/ba	Convention collect	Salaire	Durée du trav
CRS19-0017i	BP2i	CDI	Montreuil	Technical Solution Intégrator		Syntec		Cadre en jour
CRS19-0050i	BP2i	CDI	Montreuil	Technical Solution Manager		Syntec		Cadre en jour
CRS19-0741i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur informatique		Syntec		Cadre en jour
CRS19-1332i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur IT Risk		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0059i	BP2i	CDI	Montreuil	Architecte Network Datacenter		Syntec		Cadre en jour
CRS19-1333i	BP2i	CDI	Montreuil	Contract Manager Groupe		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0086i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur informatique		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0050i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur Storage Back up		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0159i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur informatique		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0260i	BP2i	CDI	Montreuil	Service Delivery Manager		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0299i	BP2i	CDI	Montreuil	Chef de projet Informatique		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0215i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur informatique		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0312i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur informatique		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0265i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur informatique		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0264i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur informatique		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0352i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur informatique (NET/TEL)		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0130i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur administrateur système z/OS		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0389i	BP2i	CDI	Montreuil	Service Delivery Manager		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0399i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur informatique		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0409i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur informatique X86		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0447i	BP2i	CDI	Montreuil	Service Delivery Manager		Syntec		Cadre en jour
CRS20-0434i	BP2i	CDI	Montreuil	Support Achats - Spécialiste Middle Achats		Syntec		ETAM
CRS20-1177i	BP2i	CDI	Montreuil	Ingénieur informatique		Syntec		Cadre en jour

Il n'y a pas de postes ouverts à ce jour chez Global Financing.

ANNEXE 7. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES GEOGRAPHIQUES EN FRANCE

Ce programme est décrit en détail dans le lien intranet suivant http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/mobility/mutation_geographique_en_france.html dont son extrait les éléments ci-dessous.

Les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique sont composées de quatre éléments (ci-après le « **programme** ») :

- Le déménagement du lieu d'origine au lieu de mutation
- Une indemnité forfaitaire d'installation
- Des remboursements de frais réellement engagés dans le cadre de la mutation sur justificatifs pour la plupart, avec approbation du manager
- Par ailleurs, le personnel muté est prioritaire pour le programme [Aide au Logement](#)

Critères d'éligibilité

Ce programme est ouvert à tout salarié ayant accepté un reclassement interne (ou une mobilité interne volontaire) dans les conditions visées au VOLET II TITRE II CHAPITRE I (ou au VOLET II TITRE I CHAPITRE IIB pour les mobilités internes volontaires) qui remplit les trois critères ci-après et dont la réalité d'un déménagement dans les douze mois qui suivent la date effective de la mutation est démontrée:

- La distance entre le nouveau et l'ancien logement doit être supérieure à 100 kms, et/ou le trajet de l'un à l'autre doit prendre plus d'une heure à l'aller.
- Le trajet entre le nouveau logement et le nouveau lieu de travail doit représenter moins d'une heure de transport
- La durée du trajet entre le nouveau logement et le nouveau lieu de travail doit être inférieure d'au moins 50% au temps de trajet entre l'ancien logement et le nouveau lieu de travail.
-

Les vérifications faites par le Mobility Representative se basent sur des estimations réalisées via les sites Internet de la SNCF, RATP et Mappy. Il n'y a pas de mutation géographique à l'intérieur de l'Île de France.

Il est à noter que pour un employé qui déménage sa famille, la compagnie n'indemniserait qu'une période de trois mois maximum, éventuellement prolongée de trois mois (pour cause d'enfants scolarisés), et ce même si le déménagement n'a lieu qu'après cette période. Les frais occasionnés si le déménagement devait avoir lieu après la fin de cette période seront strictement à la charge du collaborateur, y compris les trajets pour se rendre à son travail.

Voiture de Fonction :

ATTENTION: si le collaborateur utilisait précédemment une voiture Cie il devra la restituer si elle n'est plus nécessaire dans son nouveau travail-

-

Frais remboursables dans le cadre du programme (sur présentation de justificatifs)

- Voyage de reconnaissance
 - un voyage A/R pour le collaborateur et son conjoint
 - éventuels frais d'hôtel et de petit déjeuner (4 nuits maximum, le petit déjeuner étant inclus dans chaque nuitée) et de restauration (déjeuner et dîner, 5 jours maximum) selon les normes IBM pour le collaborateur et son conjoint
- Période de double résidence - jusqu'au déménagement (dans la limite de trois mois maximum) Les frais de mutation sont pris en charge à partir de la date effective de mutation / date des premières dépenses engagées dans la limite d'un mois maximum après la date officielle de mutation.

La période de double résidence dure jusqu'à l'entrée dans le logement sur le lieu de mutation, et dans la limite de 12 semaines au maximum. Une dérogation peut être accordée aux personnes mutées qui ne peuvent être rejointes pendant cette période par leur famille pour cause d'enfants

scolarisés. Dans ce cas, jusqu'à trois mois supplémentaires de loyers provisoires et de voyages hebdomadaires pourront être accordés. La demande de dérogation est à faire auprès du manager qui jugera de la recevabilité de la demande et transmettra sa réponse par écrit aux gestionnaires de mobilité géographique.

Tous frais de double résidence encourus après le déménagement (mais dans la limite des 3 mois de pris en charge) seront étudiés au cas par cas, sur présentation de justificatifs.

Frais pris en charge dans le cadre de la double résidence :

- Voyage de détente : un voyage hebdomadaire A/R pour le collaborateur (dit voyage de détente)

Le voyage de détente de l'intéressé pourra être remplacé selon convenance personnelle par un voyage en sens inverse effectué par une personne à charge. Dans cette éventualité, l'intéressé percevra les indemnités d'hôtel et de repas uniquement pour lui-même, pendant la visite de la personne bénéficiant du remboursement du voyage aller-retour. Les autres frais sont considérés comme dépenses personnelles et ne seront pas remboursés.

Les modalités de remboursement des voyages sont identiques à celles en vigueur pour les déplacements professionnels.

- Hébergement/Restauration - deux types de prise en charge possibles : frais réels ou forfait journalier.

Frais réels - frais d'hôtel et de restaurant (dîner) sur le lieu de mutation - selon les normes IBM

Forfait journalier - Le barème est celui des [Frais de missions en France](#), le forfait journalier est applicable uniquement pour les nuits passées sur le lieu d'affectation. Il n'est donc pas applicable pour les périodes de congés payés et /ou pour les voyages d'affaires. Les personnes restant sur le lieu de mutation durant le week-end ont droit au forfait journalier. Le paiement de ce forfait se fait au travers d'une note de frais soumise sous la politique Mobilité nationale dans Concur et approuvée par l'équipe des gestionnaires de mobilité géographique. Le remboursement du forfait doit être demandé dans les trois mois qui suivent l'engagement des frais.

En ce qui concerne les remboursements sur une base forfaitaire, il est rappelé que l'administration fiscale peut, à tout moment, et pendant une durée de trois années, demander à l'intéressé toutes les pièces justificatives ayant donné lieu à un paiement forfaitaire. Il est donc recommandé de conserver ces pièces justificatives pendant une durée équivalente. Les allocations forfaitaires sont réputées être utilisées conformément à leur objet.

- Frais d'agence immobilière correspondant uniquement à une location provisoire ou définitive, sur présentation de justificatifs - plafonnés à 1 500 euros bruts maximum.
- Déménagement

—Le collaborateur doit envoyer les devis établis par les prestataires à [EMEA French Domestic/Hungary/IBM](#) qui, après avoir sélectionné le plus compétitif, lance la procédure de l'approbation via le site Bond. Après approbation par le manager de ce devis initial, les gestionnaires de mobilité géographique émettent l'autorisation de déménagement auprès du fournisseur choisi. La date de déménagement ne sera fixée qu'à réception de l'autorisation.

La facture du déménageur est réglée directement par IBM. Le justificatif du déménagement remis au collaborateur IBM est appelé "lettre de voiture" ou "bon de livraison"

Les pièces justificatives du changement de domicile (lettre de voiture/ bon de livraison et preuve de nouvelle adresse) devront être fournies aux gestionnaires de mobilité géographique pour versement de l'indemnité forfaitaire d'installation.

NB : La facture du déménageur est réglée directement par IBM. Le justificatif du déménagement remis au collaborateur IBM est appelé "lettre de voiture" ou "bon de livraison".

- Voyage de transfert de la famille

Un voyage aller simple pour le collaborateur et sa famille au moment du déménagement, avec la prise en charge des frais d'hôtel et de restauration (déjeuner et dîner) selon les normes IBM pour le collaborateur, son conjoint et ses enfants à charge.

- Indemnité forfaitaire d'installation

Une indemnité de 1200 euros bruts + 100 euros bruts par enfant à charge et transféré sur le lieu de mutation - dans la limite de 1500 euros - sera accordée pour couvrir l'ensemble des dépenses nécessaires à la remise en service du nouveau logement (raccordements, branchements divers, abonnements ...) à sa remise en état (travaux de plomberie ...) et à son aménagement.

Un justificatif du nouveau domicile devra être envoyé aux gestionnaires de mobilité géographique, comme preuve formelle d'installation dans le logement d'affectation, et le cas échéant une copie de l'avis d'imposition qui montre bien le nombre des enfants à charge.