



Synthèse des conditions sociales (Livre I) du PSE

Le PSE prévoit 360 suppressions d'emplois chez GTS / IS dans les métiers de PM, IT Specialists et Technical services sur la France.

Suppression de postes chez GTS/IS : PM -117, IT Spécialistes -187, Technical Services -56.

Les mesures telles que décrites dans le livre 1 :

Les suppressions de postes de la catégorie professionnelle GTS-IS Technical Services concernée par ce projet, sont définies par site géographique.

Pas de dominos prévus avec les autres entités – Possibilité de volontariat de « substitution » sur tout IBM France jusqu'au 20 Septembre midi – licenciements prévus si pas assez de volontaires.

Pas de licenciement et de suppression de poste pour les travailleurs handicapés (RQTH) déclarés à IBM France avant la date de notification du licenciement ou en invalidité.

Information, accompagnement, suivi des volontaires par un cabinet extérieur (EMC) à partir du 15 avril.

Quatre dispositifs :

- Les reclassements internes dans le groupe (y compris à l'étranger)
- Les Mesures Fin de Carrière (MFDC),
- les Mesures de Départ Volontaire vers un projet professionnel externe (MDVP)
- les Mesures de Départ Volontaire en Réorientation Professionnelle (MDVR).

Les mobilités internes volontaires prioritaires sur les MFDC elles-mêmes prioritaires sur les MDVP et les MDVR.

Départs Volontaires

Conditions générales d'éligibilité aux mesures sociales d'accompagnement

CDI IBM France en activité, appartenir à une catégorie professionnelle dans laquelle des suppressions de postes sont envisagés + Avoir plus de 5 ans d'ancienneté au 1^{er} novembre 2016 si volontariat de substitution.

I) Les mesures de fin de carrière MFDC

1 - Départ à la retraite (avec ou sans rachat de trimestres)

Pour ceux qui auront l'âge et les trimestres au 01/12/2016 : Indemnité de départ à la retraite (IDR) légale + 7 mois de salaire de référence < 1 PMSS, 6 mois entre 1 et 2 PMSS, 5 mois entre 2 et 3 PMSS et à 4 mois > 3 PMSS.
Eligibilité : avoir la retraite séc. Soc. à taux plein au plus tard le 01/12/2016.

*PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale = 3 218 € en 2016

Montant de l'IDR (Indemnité de Départ à la Retraite convention UIMM)

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

2 - Dispenses d'activité – départ 1/11/2016

36 mois maximum dans le dispositif et 24 mois dans le cadre de rachat de trimestres

Eligibilité : pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein au 1er novembre 2019.

L'indemnité mensuelle (60% du brut) ne pourra pas être < à 1 600 € brut et ne pourra pas être > à 2 PMSS (6 436 €)
Allocation soumise à charges sociales et à impôts. Cotisations retraite (salariales et patronales) à 100% du salaire.

Le salaire de référence servant au calcul de l'allocation sera défini comme suit :

Le 1/12 du plus favorable entre les 3 cas ci-dessous :

- Salaire brut 2015 (de janvier à décembre 2015) pour les éligibles
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 du contrat de travail,
Sont exclues les sommes de nature exceptionnelle (Award, prime de mobilité, de mutation...), celles ayant un caractère de remboursement de frais (prime de panier, de transport ...)
Pour les salariés sous plan de Motivation qui ont signés une lettre d'objectifs dans FMS en 2015 les commissions/bonus seront pris en compte dans la limite d'un salaire de référence maximal à hauteur de l'OTE du salarié concerné (On Target Earning ou Rémunération à objectif atteint)
- La RTR au 1^{er} Janvier 2016 (en fonction du temps de travail) * 12 ou 13 mois

- Le salaire minimum conventionnel au 1^{er} janvier 2016.

L'adhésion à la Mutuelle IBM reste obligatoire. Les cotisations sont assises sur le montant de l'allocation mensuelle brute. L'option « complément salaire », n'aura plus lieu d'être en dispense d'activité et ne sera plus cotisée.

Avance de 75% ou 95% de l'indemnité de départ à la retraite (IDR) au choix.

Indemnités de rentrée dans le dispositif de 6 mois de salaires de référence si < 1 PMSS, 5 mois entre 1 et 2 PMSS inclus, 4 mois > 2 PMSS. Si plus de 30 mois dans le dispositif et salaire < 2 PMSS indemnité majorée de 0,5 mois.

3 - Rachat de trimestres

Le nombre maximum de trimestres rachetable est de 12.

Mesure cumulable avec une bonification de départ à la retraite ou une dispense d'activité de 24 mois maximum.

En cas de mesure de rachat de trimestres et de dispense d'activité, le candidat s'engagera à racheter le nombre maximum de trimestres rachetables dans la limite de 8 trimestres / 24 mois de dispense et 12 trimestres / 12 mois.

II) Mesures de départ volontaire pour un Projet ou une Réorientation (MDVP MDVR)

Éligibilité : idem éligibilité générale + ne pas être éligible aux MFDC

1 - MDVP (projet)

Avoir un projet professionnel déterminé validé par l'EMC : reprise d'emploi, suivi de formation qualifiante, création d'entreprise, recherche d'un emploi (l'EMC proposera 2 OVE porté à 3 OVE pour les plus de 50 ans)

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

	Départs volontaires en MDVP
Age < 50 ans	6 mois
Age ≥ 50 ans	8 mois

Age apprécié au 1^{er} jour du mois suivant la notification

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.

Le salaire est maintenu pendant la période de préavis qui est inclus dans la période de congé de reclassement.

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 à 80% de son salaire moyen mensuel brut si < 1 PMSS 72,5% entre 1 et 2 PMSS, 65% si > 2 PMSS

ICRP : Les salariés 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 d'une Indemnité pour Concrétisation Rapide de Projet (ICRP) calculée sur la base suivante de 50% des sommes dues au titre congé de reclassement pour la période excédant celle du préavis plafonnée à un maximum de 2 mois de salaire de référence

ISV : Indemnités spécifiques au volontariat pour les salariés en MDVP :

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

Minimum 2 mois de salaire brut moyen mensuel (*) et plafonnée à 24 mois de salaire brut moyen mensuel (*) ou à 150 000 € bruts (le montant le plus faible étant retenu). Ne peut pas être en dessous des indemnités de licenciement UIMM.

(*) Salaire brut moyen mensuel pour cette indemnité = 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois bruts complets précédant la date de rupture du contrat de travail

ICP : en cas de concrétisation du projet (et de cessation anticipée du congé de reclassement) et au plus tard avant la fin du congé de reclassement excédant le préavis : une ICP représentant un montant égal à 50% de l'allocation du congé de reclassement restant à courir, plafonnée à un maximum de 1,5 mois de salaire de référence.

2 - MDVR (Réorientation)

Avoir un projet professionnel en réflexion qui devra aboutir, à l'issue de la période définie dans ce dispositif, à une solution professionnelle personnalisée, résultant de l'accompagnement qui lui aura été fourni. Le salarié devra confirmer qu'il acceptera le congé de reclassement qui lui serait proposé en cas d'acceptation de sa candidature, ainsi qu'à toute formation de reconversion qui serait identifiée comme étant nécessaire pour la mise en œuvre de son projet. Projet validé par l'EMC qui devra confirmer qu'il sera en mesure de présenter 2 OVE, porté à 3 pour les plus de 50 ans.

Durée du congé de reclassement pour les salariés en MDVR

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

	Période initiale	Prolongation éventuelle si le salarié n'a pas trouvé de solution de reclassement 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

Salaire maintenu pendant la période de préavis qui est incluse dans la période de congé de reclassement
Au-delà de la période recouvrant le préavis théorique, allocation fixée à 65 % du salaire moyen mensuel brut

Indemnité de rupture : Indemnité légale de licenciement ou, si ce montant est plus favorable, indemnité conventionnelle de licenciement prévue par les conventions collectives des Industries Métallurgiques (UIMM) appliquées par la Compagnie IBM France.

« Départs contraints » : licenciements

A l'issue de la 1^{ere} phase de volontariat (20 septembre), application dans les catégories professionnelles dans lesquelles des suppressions de postes restent à intervenir les critères d'ordre des licenciements afin de déterminer les salariés qui pourraient être concernés par un licenciement pour motif économique.

1 - Critères d'ordre

Chaque critère donne un certain nombre de point selon la situation du salarié. Les points sont cumulés pour effectuer un classement des ordres de licenciements. Les listes sont faites du plus faible nombre de points au plus élevé.

Les critères sont : Situation familiale : de 1 à 4 points / ancienneté : 0 à 3 / âge : 0 à 3 / la somme des PBC sur les 3 dernières années avec la pondération de 1 pour 2015, 0,5 pour 2014, 0,33 pour 2013/ la certification 3 points pour les certifiés expert ou « thought leader »

2 - Ouverture d'une deuxième phase de volontariat (MFDC, MDVP ou MDVR)

Exclusivement ouverte aux salariés :

- Informés qu'ils ont été désignés comme devant être licenciés par les critères d'ordre de licenciement et qui seraient éligibles à une MFDC, ou dont la candidature à l'une des mesures (MFDC, MDVP, MDVR) n'avait pas été retenue car le salarié avait été déclaré compétence critique dans la première phase de volontariat
- Faisant l'objet d'une proposition de mutation géographique

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

3 - Mesures d'accompagnement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Les salariés, dont le licenciement ne pourrait être évité, bénéficieraient de l'ensemble des prestations et accompagnement des consultants dédiés de l'EMC.

Le congé de reclassement

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.

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

	Départs en MDVP	Départs en MDVR Période initiale	Départs contraints Période initiale	Prolongation éventuelle si le salarié n'a pas trouvé de solution de reclassement au terme de la période initiale pour les MDVR et Départs contraints
Age < 50 ans	6 mois	9 mois	9 mois	3 mois
Age ≥ 50 ans	8 mois	12 mois	15 mois	3 mois

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

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 de la Compagnie IBM.

Pour la période du congé de reclassement équivalente à celle du préavis, la rémunération du salarié est maintenue. Puis, le salarié perçoit une allocation dont le montant est fixé en pourcentage de son salaire moyen mensuel brut

Modalité du Congés de 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)
MDVP	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%
MDVR	65%
Licenciement contraint	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%

Au delà de la période correspondant au préavis, mais dans la limite de la durée légale maximale du congé de reclassement (12 mois), cette allocation est exonérée des cotisations sociales pendant 6 mois à l'exception de la CSG et de la CRDS aux taux et modalités en vigueur lors des versements, de la part salarié de la mutuelle et des cotisations de retraite par capitalisation.

ICP (Licenciement Contraint) : en cas de concrétisation du projet (et de cessation anticipée du congé de reclassement) et au plus tard avant la fin du congé de reclassement excédant le préavis : une ICP représentant un montant égal à 50% de l'allocation du congé de reclassement restant à courir plafonnée à un maximum de 3 mois de salaire brut max plafonnés de référence pour les personnes de moins de 50 Ans et 4 mois et demi pour les salariés de plus de 50 ans.

A la fin de son congé de reclassement, le contrat de travail est rompu et le salarié recevra, à cette date, les indemnités de licenciement ou, si le montant est plus favorable, l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par les conventions collectives UIMM. A ce montant s'ajoute une indemnité additionnelle de :

3 mois bruts si le salaire est < 1 PMSS

1,5 mois si le salaire est entre 1 et 2 PMSS

1 mois si le salaire est > 2 PMSS.

Actions de formation, d'adaptation ou de reconversion

	Salarié dans le cadre d'une MDVP qu'il ait choisi d'adhérer ou non au congé de reclassement	Salarié concerné par un licenciement contraint qu'il ait choisi d'adhérer ou non au congé de reclassement	Salarié en congé de reclassement dans le cadre d'une MDVR
Limites	8 000 HT (maximum)	8 000 HT (maximum)	8 000 HT (minimum)
Dérogation au-delà des limites avec un maximum de	15 000 HT (maximum)	15 000 HT (maximum)	15 000 HT (maximum)

Les frais éventuels de déplacements et d'hébergements afférents au suivi de la formation ne seront pas remboursés ni inclus dans cette enveloppe sauf s'ils sont inclus dans la prestation et donc dans la facture. La formation doit commencer le trimestre suivant la validation.

Aide financière à la création/reprise d'entreprise

Pour tous les salariés licenciés ayant adhéré au congé de reclassement ou départ volontaire **MDVP** : 15 000 euros (bruts) versés en 2 fois sous conditions (sur présentation de justificatifs de la poursuite et la réalité de l'activité) et accompagnement de l'EMC.

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.

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.

Actions de formations à la gestion d'entreprise, pour les salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise 6 000 euros HT.

Accompagnement de la mobilité géographique.

Licencié, MDVP MDVR : Salariés dont le projet professionnel de reclassement externe s'accompagnera d'un changement de résidence principale (+ de 100km) pour se rapprocher de son lieu de travail : Indemnité forfaitaire d'installation (règle IBM), remboursement des frais de déménagement dans la limite de 5 000 euros HT.

Autres mesures

Frais de déplacement : 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 la Compagnie IBM France à concurrence de 2 000 €.

UNSA IBM