

# ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, DE L'ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS, ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES

## SOMMAIRE

I.	Préambule.....	4
II.	Les orientations stratégiques de la Compagnie IBM France et ses conséquences sur l'emploi et les compétences.....	4
	2.1. Contexte économique et social de la Compagnie dans son environnement .....	4
	2.2. Objet de l'accord d'entreprise et articulation avec les négociations connexes .....	5
	2.3. Cadre juridique à l'origine de l'évolution de l'accord .....	6
III.	Les Acteurs de la GPEC .....	6
	3.1. La Direction.....	6
	3.1.1. La Direction Générale .....	6
	3.1.2. Les entités opérationnelles et leur structure managériale .....	6
	3.1.3. La DRH.....	7
	3.2. Le salarié .....	7
	3.3. Les Partenaires sociaux .....	8
	3.3.1. Les IRP et leurs commissions dédiées.....	8
	3.3.2. L'Expert du CCE / CSEC : Le suivi, l'analyse et l'appropriation par les membres du CCE / CSEC de la GPEC sont liés aux autres sujets traités par le CCE / CSEC que sont l'information sur la stratégie de l'entreprise, les évolutions des effectifs, et plus généralement, la mission économique de l'instance. Les Organisations Syndicales Représentatives.....	8
	3.3.3. Les Organisations Syndicales Signataires.....	8
	3.4. Les Binômes GPEC .....	8
IV.	La GPEC et son plan triennal, moteur de l'anticipation et du pilotage des transformations .....	9
	4.1. Le Plan Prévisionnel Triennal : définition, méthodologie, et contenu.....	9
	4.1.1. Méthodologie .....	9
	a) La stratégie générale de l'entreprise.....	9
	b) La stratégie par grands segments d'activité. ....	9
	c) Les impacts de la transformation .....	9
	4.1.2. Les indicateurs .....	10
	4.1.3. La Communication.....	11
	a) La communication aux Instances de la GPEC .....	11
	b) La Communication aux salariés .....	12
	4.1.4. Procédure de consultation des instances représentatives (CCE / CSEC) .....	12
	a) Consultation du Comité Central sur les orientations stratégiques et la GPEC.....	12
	b) Information et suivi au niveau des Comités d'Etablissements (CE / CSE) .....	12
	4.2. Le suivi paritaire du plan, de son évolution et de ses différentes phases .....	12
	4.2.1. Commission paritaire de suivi.....	12
	4.2.2. Moyens octroyés aux représentants des organisations syndicales signataires.....	14
	4.3. Traitement des événements exceptionnels .....	14
	4.4. Communication et appropriation des informations du Plan Prévisionnel Triennal .....	14
	4.4.1 Les Forces en présence – media disponibles .....	14
	a) Le Plan Prévisionnel Triennal .....	14
	b) Les travaux menés par les différents binômes de la GPEC.....	14
	c) Plan d'action des lignes de management autour de la GPEC .....	15
	c.1) Les entretiens .....	15
	c.2) Les outils de communication disponibles .....	15
	c.3) Le calendrier des communications.....	16
	c.4) La communication et appropriation des responsables de BU.....	16
V.	Les enjeux et moyens de la formation et de la mobilité professionnelle .....	16
	5.1. L'Observatoire des métiers et des compétences .....	16
	5.1.1. L'identification et la préservation des Compétences sensibles à la baisse ou à la hausse.....	16
	5.1.2. L'identification et l'acquisition des Compétences émergentes et en développement .....	16
	5.1.3. Les passerelles entre métiers (modalités et objectifs) .....	17
	5.1.4. Composition et fonctionnement de l'Observatoire des métiers et des compétences.....	17
	5.2. Le développement des compétences et formations .....	17
	5.2.1. Le Management :.....	17
	5.2.2. Les salariés : .....	18

**ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, DE  
L'ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS, ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES**

5.3. Les grandes orientations et objectifs à trois ans de la formation professionnelle .....	18
5.4. Programmes, outils et moyens disponibles au sein d'IBM .....	20
5.4.1. Les Outils et Moyens Collectifs disponibles au sein de la Compagnie IBM France:.....	20
a) L'entité IBM Learning .....	20
b) IBM CareerSmart.....	20
c) Taxonomie ou le référentiel Métier/compétence.....	21
d) Global Opportunity Marketplace .....	21
e) La plateforme YourLearning.....	21
5.5. Les Outils et Moyens Individuels disponibles au sein de la Compagnie IBM France .....	21
5.5.1. L'Entretien Professionnel (EP).....	21
5.5.2. Le Compte Personnel de Formation (CPF) .....	21
5.5.3. La Validation des acquis d'expérience (VAE).....	22
5.5.4. Congé Individuel de Formation (CIF).....	22
5.5.5. Périodes de Professionnalisation (PP) .....	22
5.5.6. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) .....	23
5.5.7. Le Bilan de Compétences (BC) .....	23
5.5.8. Reconnaissance de la formation continue qualifiante à l'initiative de l'employé et ou de l'employeur	23
5.5.9. Moyens supplémentaires d'accompagnement de ces outils.....	23
VI. L'aide et l'accompagnement de la mobilité et l'employabilité .....	23
6.1. La mobilité interne.....	23
6.1.1. Les outils, conditions et le développement de nouvelles possibilités .....	23
a) Définitions .....	24
b) Modalités de la mobilité interne volontaire .....	24
c) Mesures.....	24
a. Centre Transitions et Carrières.....	24
b. Programmes .....	25
(i) Programme « Champion for Growth ».....	25
(ii) Les opportunités d'emploi au sein de la Compagnie IBM et de ses filiales .....	25
6.1.2. La mobilité intra-ligne de business et inter-BU.....	26
6.1.3. La mobilité géographique, à l'initiative du collaborateur, ou de la Compagnie .....	26
6.2. La mobilité et l'employabilité externe.....	26
6.2.1. Parcours de mobilité externe volontaire sécurisés .....	26
VII. Mesures spécifiques favorables à l'emploi des salariés seniors de plus de 55 ans .....	26
7.1. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.....	27
7.1.1. La classification et l'emploi.....	27
7.1.2. Accès à la formation.....	27
7.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles .....	27
7.3. Aménagement des fins de carrière des salariés de plus de 58 ans et de la transition entre activité et retraite	27
7.3.1. Aménagement du temps de travail .....	27
7.3.2. Temps partiel aidé.....	28
VIII. Les perspectives de recours aux différents contrats de travail et à de l'emploi pérenne.....	28
8.1. La politique de recours à l'apprentissage et aux stagiaires, et mesures destinées au travail à temps partiel	28
IX. Modalités d'information des entreprises sous-traitantes .....	29
X. Modalités de suivi et d'interprétation du présent accord .....	29
10.1. Durée d'application de l'accord et revision .....	29
10.2. Commission d'interprétation et de suivi .....	30
XI. ANNEXE 1 : LISTE DES BINÔMES GPEC.....	31
XII. ANNEXE 2 : EXEMPLE PASSERELLE METIER.....	31
AVENANT 1 : LES MESURES DE FIN DE CARRIERE.....	33
I. Les Mesures de Fin de Carrière (MFDC) .....	33
II. La bonification de l'indemnité de départ à la retraite .....	33
III. La Dispense totale d'activité .....	34
3.1. Régime de la dispense d'activité provisoire .....	34
3.2. Durée de la dispense d'activité.....	34
3.3. Indemnisation de la dispense d'activité .....	35
3.4. Régime social et fiscal de l'allocation mensuelle brute .....	35
3.5. Indemnité complémentaire à l'entrée en dispense d'activité.....	35
3.6. Statut pendant la dispense d'activité .....	36

**ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, DE  
L'ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS, ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES**

3.7. Départ à la retraite .....	36
IV. Conditions de révision du présent avenant .....	37
V. Modalités de suivi et d'interprétation du présent avenant .....	37
5.1. Durée d'application de l'avenant et révision .....	37
5.2. Commission d'interprétation et de suivi.....	38
<b>AVENANT 2 : LE PROGRAMME DE TEMPS PARTIEL OU TEMPS REDUIT ABONDE SUIVI D'UNE DISPENSE D'ACTIVITE PRECEDANT LA RETRAITE.....</b>	<b>40</b>
I. La mesure de temps partiel ou réduit abondé suivi d'une dispense d'activité précédant le départ à la retraite 40	
1.1. Les modalités de candidatures .....	40
1.2. Durée dans le programme .....	40
1.3. Régime de la période de temps partiel abondé suivi d'une dispense d'activité précédant le départ en retraite 40	
1.4. Modalités de la période de temps Partiel (salarié en heures) ou temps réduit (salarié en jours) abondé .....	41
1.5. Modalités de rémunération durant les différentes périodes .....	42
1.6. Statut pendant la dispense d'activité .....	42
1.7. Départ à la retraite .....	43
1.8. Prime incitative.....	43
1.9. Cas particulier des personnes à temps partiel au moment de l'entrée dans le programme .....	44
1.10. plancher de rémunération lors de la période de dispense d'activité .....	44
1.11. Possibilité de travailler à temps partiel jusqu'au départ à la retraite .....	44
1.12. Accompagnement par un cabinet spécialisé .....	45
1.13. Contribution aux rachats de trimestre.....	45
II. Antenne d'information permanente.....	45
III. Conditions de révision du présent avenant .....	46
IV. Modalités de suivi et d'interprétation du présent avenant .....	46
4.1. Durée d'application de l'avenant et révision .....	46
4.2. Commission d'interprétation et de suivi.....	46

## I. PREAMBULE

Au cours de l'année 2015, la Direction et les Organisations syndicales représentatives ont signé un accord sur la GPEC et deux avenants concernant les mesures de fin de carrière et le traitement des événements exceptionnels.

La Direction a souhaité renégocier deux avenants à cet accord GPEC en 2017 :

- Un avenant à l'accord GPEC principal de 2015 qui avait pour objectif d'introduire de nouveaux indicateurs GPEC intégrant une analyse aussi bien quantitative que qualitative de la transformation, de formaliser des engagements en termes de formation, d'optimiser le fonctionnement des binômes GPEC et d'améliorer le traitement des événements exceptionnels. Cet avenant n'est finalement pas entré en vigueur.
- Un avenant spécifique sur un dispositif nouveau de « programme de temps partiel ou temps réduit abondé suivi d'une dispense d'activité précédant la retraite ». Cet avenant est entré en vigueur le 08 août 2017.

La Direction et les Organisations syndicales représentatives ont souligné, dans l'accord sur la Qualité de vie au travail, le stade de maturité atteint par la GPEC depuis plusieurs années. Cet enjeu de transformation massif des savoir-faire et des compétences, mais aussi des méthodes de travail, implique l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise : le management, les représentants du personnel et les salariés.

Cette dynamique nouvelle s'est également caractérisée par l'organisation de plusieurs journées de la mobilité au sein de la Compagnie IBM France avec une participation importante des collaborateurs, soulignant ainsi l'intérêt majeur pour la GPEC.

Par le présent accord, la Direction souhaite poursuivre les engagements pris dans l'accord GPEC de 2015, intégrer les évolutions qui ont été négociées tout au long de l'année 2017 et celles permises par les ordonnances dites Macron de septembre 2017.

## II. LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE ET SES CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI ET LES COMPETENCES

### 2.1. **CONTEXTE ECONOMIQUE ET SOCIAL DE LA COMPAGNIE DANS SON ENVIRONNEMENT**

Les marchés sur lesquels opère IBM connaissent une évolution majeure, avec la croissance exponentielle de nouveaux outils et technologies, déclinés autour des CAMSS (Cloud, Analytics, Mobile, Social, Security) et du Cognitif, et il est impératif que la Compagnie conduise une transformation drastique de sa stratégie, en se centrant sur ses activités au cœur de sa stratégie, et en s'écartant des activités qui n'entrent plus dans cette stratégie, tels les serveurs et services d'entrée et de milieu de gamme, au profit d'une informatique « mobile », riche d'applications et d'infrastructures logicielles et ses services associés.

L'acte I de la transformation, initiée au cours de l'année 2014, et intensifiée dès le début 2015 avec l'annonce mondiale de réorganisation de l'ensemble des lignes de business, est rendue impérative par la rupture qui est en train de se réaliser dans les habitudes d'achat, de consommation, de réseaux sociaux, et les nouveaux outils rendent cette évolution incontournable.

Depuis deux ans, IBM a investi massivement dans des acquisitions et dans la formation, et développé de nouvelles méthodes de travail et de coopération pour s'adapter à ces évolutions rapides du marché. La transformation a continué en 2017- avec un basculement vers l'ère de l'informatique cognitive constituant ainsi l'acte II de la transformation.

L'acte II s'oriente autour de 3 axes principaux :

- La bataille des plateformes dans les domaines du Cloud, du Cognitif, de la Data et de la Sécurité
- Une connaissance approfondie du marché et des clients
- Un engagement des collaborateurs et une promotion des valeurs et des engagements de la Compagnie en interne comme en externe

Les organisations des différentes Business Units mises en place depuis le début de l'année 2017 reflètent cette nouvelle stratégie visant à proposer des solutions compétitives et spécifiques par clients et par industries.

La Compagnie IBM France poursuit en 2018 cette évolution autour d'une plateforme Cloud intelligente basé sur la sécurité et le caractère privé des données, l'intelligence augmentée, le block-chain et l'informatique quantique.

Cet accord GPEC a l'ambition de se positionner comme un outil majeur pour permettre aux Business Units et aux collaborateurs de se positionner et d'évoluer vers ces nouveaux axes stratégiques.

## **2.2. OBJET DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ET ARTICULATION AVEC LES NEGOCIATIONS CONNEXES**

Le présent accord a pour objet de définir les méthodes et principes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la Compagnie IBM France, et la mise en place des actions nécessaires à l'adaptation de la Compagnie IBM France et de ses salariés aux données économiques, stratégiques et démographiques prévisibles.

Cette démarche, basée en particulier sur le dialogue social et les modalités définies dans l'accord sur le Comité Social Paritaire du 30 novembre 2017, prendra en compte les parcours professionnels et l'évolution des métiers, et intégrera les décisions stratégiques prises en matière de globalisation et ou de sous-traitance nécessaire à l'accomplissement des missions, ainsi que les opérations de fusions, cessions et acquisitions.

L'accord porte ainsi sur :

- Le partage des informations et orientations stratégiques en complément et en articulation avec les obligations légales en la matière, notamment vis-à-vis des instances représentatives du personnel dont le mode de fonctionnement est amené à évoluer avec les négociations en cours sur le dialogue social et le droit syndical suite à la publication des ordonnances dites Macron en septembre 2017.
- Une approche revue sur la formation afin de supporter les nécessaires évolution de compétences en s'appuyant sur les nouvelles formes et offres de formation et engagements de la Direction en termes de moyens associés à la formation.
- Le suivi par des groupes paritaires « Binômes GPEC » des évolutions en termes de besoins métiers propres à chacune des entités et lignes de produits de la Compagnie.
- Les modalités d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise / Comité Social et Economique Central sur la stratégie et la GPEC d'IBM France, dans le respect des nouvelles obligations légales issues des ordonnances dites Macron de septembre 2017, et ses effets prévisibles sur l'emploi et les métiers impactés par la stratégie de l'entreprise (Plan Prévisionnel Triennal)
- Les nouveaux outils de mobilité sécurisée et d'accompagnement.
- Les conditions de suivi et de mise à jour du Plan Prévisionnel Triennal avec les partenaires sociaux participant aux groupes paritaires de travail, afin de préparer in fine la consultation formelle sur la stratégie et la GPEC du Comité Central d'Entreprise / Conseil Social et Economique Central
- Les modalités d'information et de suivi par les différents comités d'établissement / Comité social et économique d'établissement des conséquences significatives (selon les critères établis par le présent accord) que les projets de GPEC ont au niveau de chaque établissement, et en particulier pour les projets ayant des conséquences limitées à un ou quelques établissements.
- Les méthodes d'adaptation des structures d'emploi aux évolutions escomptées et aux événements imprévus et les modalités d'information et de suivi en comité d'établissement (CSE) des conséquences significatives (selon les critères établis par le présent accord) que les événements imprévus ont au niveau de l'établissement.

Cet accord s'articule avec d'autres accords d'entreprise, tel que :

- Un nouvel accord spécifique sur l'égalité professionnelle signé le 8 février 2018.
- Un accord spécifique sur la Qualité de vie au travail signé le 26 janvier 2018, et qui met en avant le rôle fondamental de la GPEC dans la compréhension globale de la stratégie de la Compagnie et son importance cruciale dans la gestion de l'employabilité des collaborateurs.
- Plusieurs accords sur le dialogue social et le droit syndical dont les nouvelles modalités sont en cours de négociation, conformément à l'accord de méthodologie signé le 05 décembre 2017.

- Cet accord améliore les dispositions légales et conventionnelles, ainsi que les modalités de l'accord GPEC qu'il remplace, et ne comporte donc pas de modalités ou de conditions dérogatoires inférieures au socle légal et conventionnel.

### 2.3. CADRE JURIDIQUE A L'ORIGINE DE L'EVOLUTION DE L'ACCORD

L'accord sur le Comité social paritaire du 30 novembre 2017 définit les modalités des négociations obligatoires au sein de la Compagnie IBM France, dont les négociations sur la GPEC qui doivent notamment porter, conformément à l'article L.2242-20, sur :

- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 ;
- Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en oeuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

## III. LES ACTEURS DE LA GPEC

### 3.1. LA DIRECTION

#### 3.1.1. La Direction Générale

- Détermine et présente le plan stratégique de l'entreprise avec pour objectif de passer de la réflexion stratégique à l'identification des informations nécessaires à la mise en place de la GPEC.
- Définit à partir d'axes stratégiques une organisation du travail, analyse les besoins et détermine les effectifs et conditions d'emploi adéquats, et en déduit les actions à entreprendre pour les catégories de salariés impactés.
- Met en place les moyens nécessaires au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, notamment en assurant leur adaptation à leur poste de travail, en intégrant les avis éventuellement formulés par les instances représentatives du personnel.
- Met en place les méthodes d'évaluation des performances professionnelles et des compétences de ses salariés pour leur évolution et l'adaptation de leurs métiers, afin de viser à leur offrir une carrière au sein de la Compagnie ou de ses filiales et à conserver leur valeur professionnelle.
- S'appuie sur l'ensemble des niveaux de management afin d'accompagner les salariés face à la transformation de la Compagnie IBM France et à l'évolution permanente des métiers pour notamment : relayer auprès de leurs équipes les informations dont ils disposent concernant la stratégie de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la vie de l'entreprise et l'accompagnement des transformations, les différents dispositifs mis en place dans le cadre de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail.

#### 3.1.2. Les entités opérationnelles et leur structure managériale

- Les entités opérationnelles consolident et font remonter les besoins opérationnels de leurs activités

en lien avec ceux des salariés, et tiennent informés les salariés de la stratégie de leurs segments d'activité et de l'évolution des métiers.

- Conduisent les entretiens d'évaluation, élaborent avec les salariés leurs plans de carrière, en requérant si nécessaire le support de la DRH, en s'assurant préalablement que le salarié a une bonne connaissance des outils GPEC.
- S'assurent de l'adéquation entre le métier et le poste occupé, et de l'adaptation des salariés à leur poste de travail, et suivent les plans de carrière.
- S'assurent de la formation des salariés pour maintenir leur bon niveau de connaissances et de qualification.
- Veillent, en liaison avec la DRH, au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
- Participent à l'évolution et à la reconversion des salariés, si nécessaire, en mode anticipatif, afin de leur permettre de poursuivre une carrière au sein de la Compagnie IBM France ou de ses filiales et lui assurer le maintien de sa valeur professionnelle, en utilisant notamment le Centre Transitions et Carrières.
- Sont la source des éléments stratégiques de la GPEC, sur l'ensemble des axes couverts par la GPEC. A ce titre, elles sont en permanence en relation avec les équipes DRH pour la prise en compte des évolutions à intégrer dans les mises à jour de la GPEC, mais aussi pour mettre en œuvre les actions définies dans le cadre de la GPEC, dans leur entité, mais aussi en relation avec les autres entités (BU).
- Le management, dans toutes ses déclinaisons, et sa position hiérarchique, est un acteur majeur de la GPEC, dans le déploiement des outils et informations de la GPEC et de son PPT, notamment vis-à-vis de ses collaborateurs dont il contribue à assurer le développement et l'adaptation des compétences.

### **3.1.3. La DRH**

- Mesure la Gestion des Ressources Humaines, en intégrant notamment les missions de la Direction de l'Emploi, et du responsable de la formation, et avec le support des HR Partners et du Centre Transitions et Carrières, la Direction des Relations Sociales, et ses commissions et espaces spécifiques.
- Apporte le support nécessaire aux responsables hiérarchiques dans leurs missions de gestion des ressources humaines (GRH), pour un suivi de proximité.
- Met à la disposition des salariés les outils d'évolution et de formation devant contribuer à leur adaptation dans la Compagnie ou une de ses filiales.
- Coordonne et contrôle les modalités de mise en place et de suivi du Plan Prévisionnel Triennal.
- Coopère avec les acteurs locaux et/ou régionaux en priorité ou nationaux de l'emploi.
- Assure la communication auprès des salariés, notamment au moyen des bulletins d'information périodique du personnel (« LinkMe »), et prendra notamment en compte les recommandations du groupe de travail constitué sur le sujet de la communication au sein de la CPS GPEC.

## **3.2. LE SALARIE**

Tout salarié doit pouvoir évoluer professionnellement dans l'entreprise, à égalité de chance, et disposer de moyens nécessaires à son développement et son adaptation aux mutations technologiques et aux besoins des marchés.

Dans le souci de permettre son évolution tout au long de la vie professionnelle, le salarié doit pouvoir être l'acteur central de son adaptation, en coordination avec les autres acteurs de la GPEC.

Le salarié pourra :

- Exprimer et formaliser ses demandes en matière d'évolution de carrière et d'emploi.
- Décider de l'orientation de sa carrière, en concertation avec son management.
- Participer à la gestion de son plan de formation face aux mutations technologiques, au moyen des outils et de la formation mis à sa disposition.

- Utiliser les différentes voies de recours (ligne de management, responsable formation de la BU, RH) pour accéder aux formations qu'il estime être nécessaires au maintien et au développement de son employabilité. La liste des responsables formation des BU sera partagée avec les membres de l'Observatoire des métiers.

L'Observatoire des métiers et des compétences, lorsqu'il mettra en place des indicateurs pertinents d'analyse et de suivi, pourra retenir de mesurer l'efficacité des actions volontaristes des salariés pour accéder à des formations qu'ils estiment nécessaires à leur employabilité.

### 3.3. LES PARTENAIRES SOCIAUX

#### 3.3.1. Les IRP et leurs commissions dédiées

- Le Comité Central d'Entreprise / Comité Social et Economique Central, dans les conditions prévues par le code du travail et le présent accord, est informé sur les évolutions d'effectifs, les plans de formation et d'adaptation des compétences.
- Les comités d'établissement / Comités Sociaux et Economique d'établissement sont informés et éventuellement consultés, en cohérence avec les dispositions légales, de tous les changements d'orientations majeures de la Compagnie IBM France relatifs à leur périmètre.
- L'ensemble des instances représentatives du personnel sont force de propositions alternatives, et sont par ailleurs amenées à s'exprimer formellement par avis motivé sur les projets sur lesquels elles sont consultées.

#### 3.3.2. L'Expert du CCE / CSEC : Le suivi, l'analyse et l'appropriation par les membres du CCE / CSEC de la GPEC sont liés aux autres sujets traités par le CCE / CSEC que sont l'information sur la stratégie de l'entreprise, les évolutions des effectifs, et plus généralement, la mission économique de l'instance. Les Organisations Syndicales Représentatives

- Participent à la négociation de l'accord d'entreprise et de ses avenants, et sont force de proposition pour d'éventuelles évolutions souhaitées par l'environnement légal, ou par le contexte économique et social. Elles peuvent notamment demander à renégocier l'accord d'entreprise.
- Elles sont tenues informées des travaux de la Commission Paritaire de Suivi GPEC, et des résultats de ces derniers, en particulier au moyen des comptes rendus qui sont rédigés à l'issue des réunions de commission.

#### 3.3.3. Les Organisations Syndicales Signataires

- Participent au suivi du Plan Prévisionnel Triennal dans les conditions ci-après définies.
- Proposent des mesures préventives et/ou correctives pour répondre à la bonne réalisation des plans d'actions, et les actions et mesures à améliorer ou à créer.
- Remontent à la commission paritaire de suivi les situations individuelles ou collectives litigieuses, dans le cadre de la mise en place des dispositions du présent accord
- Participent à la commission paritaire et aux réunions en binôme. Le nom des participants tant au niveau direction qu'au niveau IRP seront communiqués aux différents acteurs.

### 3.4. LES BINOMES GPEC

- Ils sont désignés par les OS signataires.
- Ils ont un rôle essentiel par leur proximité « terrain », afin d'être source de proposition et de remplir leur rôle de « rapporteurs » au travers des comptes-rendus postés sur la communauté ou lors des séances plénières de la CPS.
- La liste des binômes tient compte dans la mesure du possible de l'organisation HR en charge des BU ; à ce titre les périmètres peuvent être amenés à changer eu égard aux transformations des organisations. Il appartiendra aux OS signataires de désigner deux titulaires et deux suppléants pour chacun d'entre eux (Cf. liste des binômes annexée au présent accord).
- Les parties conviennent d'un délai raisonnable de communication (dans les 30 jours suivant la mise en place effective de la nouvelle organisation) afin de mettre en adéquation les binômes avec les nouvelles organisations.

- La périodicité normale de réunion des binômes est semestrielle. Cette périodicité est indiquée dans l'annexe listant les binômes.
- La connaissance de situations ou la survenance de modifications importantes pourra entraîner, sur accord des parties, la tenue d'une réunion exceptionnelle des binômes concernés, en parallèle de l'information du CCE / CSE, dans le respect des obligations légales. La fréquence des réunions des binômes exceptionnels sera portée au trimestre, voire mensuellement selon l'importance de la transformation menée permettant un meilleur suivi de la transformation et une contribution accrue à la communication vers la communauté GPEC en liaison avec les autres instances.
- La réunion d'un binôme « exceptionnel » pourra être à l'initiative de l'une ou l'autre partie et le binôme exceptionnel devra se tenir dans un délai de 3 semaines au plus, à la date de saisine.
- Il est convenu par les parties que la tenue de ces binômes exceptionnels doit répondre à des situations considérées comme critique et que la seule information de transfert, pour exemple, ne saurait à elle seule motiver une multiplication de ces réunions. Les informations relatives aux projets étant reprises au chapitre Communication de l'avenant du présent accord.

Le regroupement des binômes permet une vision plus stratégique de l'organisation d'IBM France et apporte ainsi une plus grande valeur ajoutée aux Organisations syndicales représentatives participantes :

- Dans le cadre des nouveaux binômes élargis, la participation de 2 titulaires ou de 2 suppléants.
- Les DSC et DSC suppléants ainsi que les référents syndicaux (Cf. définition au § « Commission paritaire de suivi ») sont en copie des convocations.
- Titulaires et suppléants sont invités étant entendu que l'un ou l'autre participe à la réunion.
- Seul le binôme dynamique des effectifs aura un rythme mensuel, avec la publication trimestrielle des résultats du suivi des programmes RH.
- Un référent RH sera nommé pour s'assurer du déclenchement des binômes en cas de relance.
- En cas de binôme exceptionnel, ce dernier devra être convoqué au plus tard dans les 15 jours suivant la saisine.

## IV. LA GPEC ET SON PLAN TRIENNAL, MOTEUR DE L'ANTICIPATION ET DU PILOTAGE DES TRANSFORMATIONS

### 4.1. LE PLAN PREVISIONNEL TRIENNAL : DEFINITION, METHODOLOGIE, ET CONTENU

#### 4.1.1. Méthodologie

La Direction présentera :

##### a) La stratégie générale de l'entreprise

L'analyse portera sur les activités en croissance et en décroissance, le positionnement concurrentiel, l'émergence de nouveaux marchés / produits / technologies, le positionnement sur le marché. Ceci inclut des mises à jour intermédiaires pour la période visée par le présent accord (3 ans) et le positionnement de la stratégie d'IBM France et plus globalement du groupe IBM dans le monde.

##### b) La stratégie par grands segments d'activité.

La stratégie par grands segments d'activité, pouvant regrouper plusieurs secteurs telles que les fonctions support (RH, Finance, Juridique, Global admin, etc...) et les lignes de « business ».

##### c) Les impacts de la transformation

Les projets de transformations initiés par la Compagnie mettent aujourd'hui l'accent sur les effets de la transformation ; effet de type organisationnel et technologiques imposant une évolution profonde des savoirs, des compétences et des comportements.

Ces projets induisent une adaptation et un renforcement de l'accompagnement au changement pour permettre à nos salariés d'agir, et/ou d'interagir positivement face à ces enjeux nouveaux.

Ces transformations majeures imposent une attention renforcée de la Compagnie concernant l'employabilité et la mobilité professionnelle des salariés.

Cette employabilité est accompagnée par un effort particulier de la Compagnie sur les compétences et des programmes de mobilité (interne et/ou externe sécurisée), notamment lorsque le salarié fait le choix d'être accompagné dans ses projets personnels.

Cette politique d'accompagnement sera privilégiée, par rapport à une politique de restructuration induite par des événements économiques et ou organisationnels exceptionnels.

De même, comme le prévoit l'accord d'entreprise sur la QVT, la Compagnie veillera à accompagner ses projets majeurs de transformation en donnant entre autres, les moyens les mieux adaptés aux managers première ligne.

C'est donc dans cette nouvelle logique, que s'inscrit la nouvelle version de ce Plan Prévisionnel Triennal (PPT).

#### **4.1.2. Les indicateurs**

Le Plan Prévisionnel Triennal (PPT) présente la stratégie de la Compagnie IBM France SAS et de sa mise en œuvre au sein des BUs. Les impacts de cette transformation s'analysent au travers d'indicateurs de tendance et à la difficulté des enjeux de transformation.

Au sein de chaque BU, et tenant compte de la stratégie et de sa typologie (effectif, âge, ancienneté, degrés de transformation envisagée eu égard à la population considérée), cette capacité de transformation est déclinée au niveau des familles professionnelles (job category) privilégiant les formations et programmes d'accompagnement à la mobilité.

Comme le prévoit l'accord d'entreprise sur la QVT, un certain nombre d'indicateurs spécifiques au Plan Prévisionnel Triennal GPEC seront suivis annuellement :

- Dynamique des mobilités professionnelles, intra et inter BU dans le cadre des projets de transformation présentés aux instances et lors des binômes GPEC.
- Projection et présentation du suivi de l'attrition naturelle par BU sur la base de l'observation des années antérieures et du réalisé trimestriel communiqué aux instances. Par ailleurs, le binôme « dynamique des effectifs » présentera des chiffres de manière trimestrielle.
- Mise à jour et déploiement de la plateforme d'information « [www.dynamic-GPEC.com](http://www.dynamic-GPEC.com) » et suivi de la fréquentation dans le cadre de la politique de communication sur la GPEC
- Taux de réalisation des formations GPEC : Up-skilling / reskilling

Le nouveau PPT présente :

- Indicateurs de réalisation et/ou de capacité estimée à la transformation au niveau des BU
- Indicateurs de concrétisation de la transformation au niveau des familles professionnelles de la BU
- Projection de l'attrition naturelle par BU sur la base de l'observation des années antérieures, et du réalisé trimestriel communiqué aux instances ;
- 

Légendes	Complexité : Intensité et Niveau d'implémentation des modalités d'adaptation de la BU à sa transformation
<b>Forte</b>	1 - Très haut niveau d'exigence de transformation 2 - Nombre élevé de variables : fortes actions de Mobilité à identifier - modéliser & déployer (Mobilité : upskilling/reskilling - internes/externes) 3 - Gap (Point 1 & 2) : Elevé
<b>Moyenne</b>	1 - Haut niveau d'exigence de transformation 2 - Transformation à initialiser et/ou à déployer 3 - Poursuivre le design des actions de Mobilité identifiées (upskilling/reskilling - internes/externes) 4 - Implémentation des actions de Mobilité à programmer
<b>Faible</b>	1 - Transformation engagée. 2 - Actions de Mobilité (upskilling/reskilling - internes/externes) sont identifiés et/ou en cours de déploiement
<b>NA</b>	1 - Non impactée par la transformation 2 - Transformation achevée

Ces indicateurs présentés sous forme de fourchettes mesurent l'impact de la transformation sur les effectifs de la BU et les efforts nécessaires d'accompagnement qui seront essentiels à l'accomplissement de la transformation envisagée. Ces fourchettes estiment le cumul de postes pour lesquels il y aura un impact qualitatif et ou quantitatif nécessaires à l'accompagnement de la transformation. Ces fourchettes seront limitées dans des écarts à la moyenne raisonnable et en tout état de cause inférieurs à + ou – 10%

A titre d'exemple :

Q1 2018	La vision GPEC de la transformation				
Bus	Fin 2017	Impact de la transformation 2018 - 2020	Complexité de la transformation 2018 - 2020	Impact et complexité de la transformation sur les Métiers 2018 - 2020	
CIO Services	76				
CIO- IT Infrastructure	12	10 - 20	Moyenne	0 - 0	● =
CIO- IT Operations & Finance	10			1 - 2	● =
CIO-IT Applications & Data - CO/AR/PM	19			2 - 4	● ↘
CIO -IT Applications & Data - IT Spécialist	35			7 - 14	● ↘

Cette nouvelle approche qualitative couplée à la publication des tendances sur la plateforme GPEC, ouverte à tous les salariés de la Compagnie permettra à chaque salarié de prendre connaissance de la sensibilité de la transformation de la famille professionnelle à laquelle il appartient et de développer, de concert avec la stratégie mise en œuvre au sein de la Compagnie et de la BU, et avec l'aide de son management lors des entretiens professionnels, des chemins de développement professionnel compatibles avec les évolutions de la Compagnie et par la même le maintien et l'accroissement de son employabilité (interne/externe).

Cette prise de connaissance est sous-tendue par la publication des chemins de carrière et de développement (upskilling / reskilling) librement accessible au travers des nouveaux outils développés (YL : « Your Learning ») et des suivis des progressions illustrés par l'acquisition de « badges » démontrant la complétion des étapes de formation et d'évolution dans les familles professionnelles considérées, telles que présentés lors de l'Observatoire des Métiers.

### 4.1.3. La Communication

#### a) La communication aux Instances de la GPEC

La communication aux instances s'attache :

- Au respect par les membres de ces instances de leur obligation de confidentialité, laquelle peut être renforcée sur les dispositions ou domaines qui auront été identifiés expressément par la Compagnie IBM France SAS comme ne devant pas être divulguées.
- Au respect par l'entreprise de ses obligations en termes d'information et de consultation des instances.

La primauté d'information au CCE / CSEC reste une constante répondant aux obligations légales. Toutes informations, ayant en outre des conséquences sur les conditions de travail, seront soumises aux instances concernées dans les meilleurs délais, et notamment dans les commissions CSSCT et CSSCTC.

Les parties rappellent que les modalités de mise en œuvre, en France, de projets issus de stratégies mondiales doivent se faire en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur conformément au droit français et notamment dans les obligations liées à la consultation sur les orientations stratégiques et la GPEC prévue à l'article L2323-10 du Code du travail. Parallèlement au respect de ces obligations propres au droit français, des communications mondiales peuvent être adressées directement aux équipes françaises.

Elles n'ont toutefois qu'une valeur informative et ne préjugent en rien des choix stratégiques et du calendrier qui seraient suivis en France. En outre, de telles communications ne sauraient se substituer aux prérogatives des instances représentatives du personnel. En tout état de cause, en cas de telles annonces mondiales, le Secrétaire du CCE / CSEC en sera immédiatement averti par tout moyen et ce point sera discuté lors de la préparation de l'ordre du jour du CCE / CSEC de la réunion plénière suivante.

Il est convenu que les Informations et ou projets de transformation soumis à procédure d'Information / consultation du CCE / CSEC seront relayés par la direction de l'instance aux membres de la CPS GPEC,

qui auront accès aux mêmes informations au travers de la Communauté.

Les binômes seront informés à l'identique et auront tout loisir de contribuer à la compréhension du projet par leur rencontre avec leurs homologues BU et HR.

Il est convenu que la Direction diffusera ces mêmes informations aux instances de la GPEC, dans un souci de transparence et de cohérence de l'information.

### **b) La Communication aux salariés**

La Direction met à la disposition de tous les salariés une plateforme internet reprenant :

- Une information générale sur la Stratégie de l'entreprise.
- Une information plus spécifique sur la stratégie de la Business Unit, sa transformation nécessaire et les tendances de l'emploi dans la famille professionnelle considérée.
- Des outils d'aide à la décision pour aider le salarié à définir son profil et sa capacité de transformation.
- Les liens avec "Your learning" lui donnant accès au catalogue par métiers des offres de formation et de poursuite de carrière.

La plateforme est accessible à tous les salariés IBM France SAS, et il est de la responsabilité de la Direction de la mettre à la disposition des salariés dès la fin des procédures d'information / consultation du CCE / CSEC sur le PPT.

#### **4.1.4. Procédure de consultation des instances représentatives (CCE / CSEC)**

##### **a) Consultation du Comité Central sur les orientations stratégiques et la GPEC**

Conformément aux dispositions prévues par la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 dite « Loi Rebsamen », La Direction présentera chaque année au CCE / CSEC les orientations stratégiques des différentes BU de la Compagnie IBM France SAS et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Par le présent accord, la Direction s'engage à intégrer toutes les présentations relatives à cette consultation ainsi que le rapport de l'expert associé, dans la BDES.

##### **b) Information et suivi au niveau des Comités d'Etablissements (CE / CSE)**

Pour l'entreprise IBM France, les dispositions législatives concernant la consultation visée ci-dessus, concerne principalement son Comité Central d'Entreprise (CCE) / Comité Social Economique Central (CSEC).

En effet, s'agissant de projets qui concernent l'entreprise IBM France dans son ensemble, ne sont pas spécifiques à un établissement et ne nécessitent donc pas de mesures d'aménagement locales, et pour lesquels le chef d'établissement ne dispose pas d'un pouvoir propre de décision, la procédure d'information consultation au niveau du CCE / CSEC est conforme aux dispositions des articles L.2327-2 et L.2327-15 du code du travail, nonobstant le fait, qu'un projet donné puisse impacter majoritairement ou exclusivement un établissement particulier.

La Direction s'engage à donner une visibilité au niveau des comités d'établissement sur la stratégie et la GPEC, notamment grâce à un partage des documents postés dans la BDES.

## **4.2. LE SUIVI PARITAIRE DU PLAN, DE SON EVOLUTION ET DE SES DIFFERENTES PHASES**

### **4.2.1. Commission paritaire de suivi**

La commission de suivi du Plan Prévisionnel Triennal est composée de :

- Représentants de la Direction, en nombre équivalent à celui de la totalité des représentants des Organisations Syndicales représentatives signataires, expressément désignés. Sous réserve d'avoir suffisamment de sièges à pourvoir, siègent à la commission au moins un responsable par grand segment d'activité
- De douze représentants titulaires et de douze suppléants, pour pallier les absences, répartis également entre les Organisations Syndicales signataires du présent accord, expressément mandatés.

Les Secrétaires du CCE / CSEC, de sa commission FPE et de sa commission économique pourront participer, sans voix délibérative, à toutes les réunions de la commission.

Chaque organisation syndicale signataire désignera parmi ses membres titulaires et pour la durée de l'accord un référent GPEC dont le rôle sera d'être l'interlocuteur privilégié de la Direction pour l'ensemble des communications relatives à la CPS et aux binômes (Compte rendus, convocations de la CPS ou des binômes).

La Commission est présidée par un membre de la Direction des Ressources Humaines d'IBM France, ou tout représentant de la Direction, membre de la Commission qui le suppléerait, ayant des compétences avérées dans ce domaine et dûment habilité pour remplir ce rôle.

Un secrétaire tournant de la commission, ainsi qu'un secrétaire adjoint, sont désignés parmi les référents syndicaux, pour une durée égale pour chaque signataire, par ordre de pourcentage décroissant déterminé par les résultats des élections professionnelles.

Les comptes rendus de réunions seront rédigés par la Direction, et portés à la connaissance du Secrétaire ou du Secrétaire adjoint de la commission avant diffusion.

Cette commission a pour mission de :

- Suivre l'exécution et l'évolution du plan prévisionnel et son plan d'action, notamment dans ses divers dispositifs tels qu'évoqués aux chapitres suivants de cet accord, au moyen d'indicateurs pertinents, qui seront définis dans cette commission
- Proposer des modifications à apporter aux divers outils utilisés dans le cadre de l'accord GPEC pour en améliorer la pertinence, modifications qui pourront donner lieu à des avenants à l'accord GPEC.
- Analyser les éventuelles évolutions réglementaires afin de proposer les modifications à apporter au plan prévisionnel triennal qui soient adaptées et cohérentes avec les changements d'organisation au sein de la Compagnie IBM.
- Donner son avis sur les inflexions qui pourraient y être apportées, et préparer au besoin les directions de la négociation périodique du présent accord.
- Suivre l'exécution du plan de formation, s'assurer de son adéquation au vu des éventuelles évolutions du Plan Prévisionnel Triennal et suggérer des actions.
- Assurer l'arbitrage de situations litigieuses et/ou dérogatoires dans le cadre de la mise en place des dispositions du présent accord.
- Réfléchir et proposer des solutions pratiques portant sur les conditions de développement de l'emploi dans ses différents paramètres techniques, sociaux, économiques et juridiques.

Ses réflexions pourront porter entre autres sur :

- L'évolution de l'emploi et des différents métiers de l'entreprise.
- L'optimisation des carrières jusqu'à la retraite.
- Les pratiques de maîtrise des compétences.
- Les différentes formes de mobilité.
- Toutes actions permettant de résoudre les problèmes identifiés.

Cette commission pourra :

- Mettre en place des groupes de travail visant, sur certains secteurs de marché ou pour certains métiers, et dans le cadre du Plan Prévisionnel Triennal, à anticiper et suivre les évolutions prévues.
- Alimenter une veille technologique permettant une gestion proactive des compétences.
- Préconiser des mesures d'adaptation pour les salariés susceptibles d'appartenir à des catégories d'emplois menacés par les évolutions organisationnelles ou technologiques.

La Commission émettra semestriellement un rapport de suivi qui sera présenté au CCE / CSEC lors de l'information sur la mise à jour semestrielle du plan prévisionnel triennal, et sera transmis aux CE / CSE via la BDES.

Cette commission se réunira au cours du premier trimestre pour la mise à jour annuelle glissante de la stratégie et de ses conséquences en matière de GPEC, et au quatrième trimestre de l'année pour les éventuelles évolutions significatives et ajustements des prévisions si nécessaire ; et chaque fois que nécessaire à l'invitation de la Direction, à l'initiative de son Président ou de son Secrétaire ou à la demande

d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord. Le compte rendu des réunions sera posté dans la BDES.

La mise à jour du Plan Prévisionnel Triennal portera notamment sur :

- Les modifications apportées aux prévisions d'origine présentées, les écarts constatés, et leurs effets éventuels, notamment pour les projets dont des phases intermédiaires seraient prévues et quantifiables.
- L'état des réalisations du plan d'action projeté et les aménagements nécessaires à y apporter, notamment concernant le plan de formation.
- Tous les ans, seront présentés en synthèse les changements éventuels de stratégie pour la période visée par l'accord (3 ans).
- La dynamique des effectifs par grandes entités en précisant les flux d'entrées et de sorties par métiers.
- Les plans de formation spécifiques GPEC destinés aux reconversions vers les métiers de demain.
- Les plans de formation spécifiques pour les populations dont les fonctions sont appelées à disparaître pour des raisons d'évolution technologique, économiques ou organisationnelles.

L'ordre du Jour de ces réunions et les comptes-rendus seront établis par la Direction et communiqués au secrétaire de la commission pour commentaires, préalablement à leur diffusion.

#### **4.2.2. Moyens octroyés aux représentants des organisations syndicales signataires**

Chaque membre de la CPS GPEC disposera d'un temps de délégation spécifique à ce mandat de 50 heures par année calendaire, qui seront reportées sur les relevés mensuels des temps de délégation adressés mensuellement à la DRS.

### **4.3. TRAITEMENT DES EVENEMENTS EXCEPTIONNELS**

Dans le cadre de transformations majeures intervenant dans une Business Unit, la Direction s'engage, en association avec les binômes GPEC concernés, à mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement des équipes pour adapter la communication, faciliter le dialogue des salariés concernés avec leur management, et organiser l'information régulière des salariés. La mise en œuvre de sessions « PAT », la mobilisation des équipes d'écoute et de soutien, ainsi que la mise en place de sessions de dialogue et d'information en équipe sont typiquement des dispositifs qui facilitent la compréhension et l'adhésion auxdits projets.

### **4.4. COMMUNICATION ET APPROPRIATION DES INFORMATIONS DU PLAN PREVISIONNEL TRIENNAL**

#### **4.4.1 Les Forces en présence – media disponibles**

##### **a) Le Plan Prévisionnel Triennal**

Les documents relatifs à la stratégie et à la GPEC des différentes BU sont présentés par les opérationnels des Business Unit et déclinent notamment les plans de ressources, leur adéquation avec la stratégie ainsi que les moyens de combler ou réduire les écarts détectés entre les compétences actuelles et celles nécessaires à moyen terme.

Chaque responsable de Business Unit devra partager les informations contenues dans ces présentations, lors de réunions d'équipe, pour permettre ensuite aux lignes de management de cascader ces informations au niveau de chaque individu.

Comme indiqué dans l'accord sur la Qualité de vie au travail de janvier 2018, ces informations sont également mises à la disposition des salariés sur une plate-forme d'information et de réflexion ([www.dynamic-GPEC.com](http://www.dynamic-GPEC.com)) quant à leur évolution professionnelle et leur employabilité. Cette plate-forme est régulièrement mise à jour pour apporter aux collaborateurs les informations nécessaires à leur réflexion ;

##### **b) Les travaux menés par les différents binômes de la GPEC**

Dans le cadre du présent Accord, l'importance des binômes GPEC a été réaffirmée. Ces équipes paritaires interviennent au plus près du terrain et des lignes de management afin d'être en mesure de mieux comprendre la stratégie, ses plans d'actions, et les perspectives économiques qui les sous-tendent.

A ce titre, elles sont en charge de se réunir à minima une fois par semestre et de produire un document de synthèse relayant l'actualité des Business Unit. Elles sont également à même de supporter et présenter leurs recommandations lors des séances plénières des CPS.

### c) Plan d'action des lignes de management autour de la GPEC

#### c.1) Les entretiens

Dans leur dimension « développement professionnel » les entretiens sont un pilier de tout dispositif d'employabilité. Lors des différents entretiens prévus au cours de l'année, le manager devra partager la stratégie globale d'IBM, sa déclinaison en France et dans l'entité d'appartenance. Ces entretiens, préférentiellement et majoritairement réalisés en « face à face », seront également un moment privilégié pour :

- Partager sur la stratégie de la Compagnie IBM France
- Comprendre les impacts sur l'évolution des métiers.
- Identifier les compétences en demande et celles en décroissance.
- Recueillir les aspirations des collaborateurs en termes de projets professionnels.
- Identifier les outils / passerelles pour acquérir ou renforcer les compétences attendues, notamment les outils internationaux conçus pour construire les chemins de carrière et plan d'évolution tels que : IBM CareerSmart, Taxonomie et Global Opportunity Marketplace.

Un kit manager comprenant notamment un « question / réponses » (Q&A), sera mis à disposition des managers pour les aider à intégrer la stratégie de la Compagnie, dans son intégralité et dans sa déclinaison dans l'entité du collaborateur, l'articuler avec les données du plan prévisionnel triennal, et répondre ainsi aux différentes interrogations des collaborateurs.

Grâce à ces outils, les équipes de management joueront pleinement leur rôle d'explication, d'impulsion et d'accompagnement auprès de leurs équipes, notamment sur le développement des compétences nécessaire à la préparation aux besoins futurs de la Compagnie, et aux axes de formation nécessaire pour atteindre ces besoins, à titre individuel et collectif.

#### c.2) Les outils de communication disponibles

- Les "media nationaux"
  - **Link Me**, qui procure mensuellement de des informations à destination de l'ensemble des collaborateurs IBM France.
  - **Manager Link**, pour la diffusion de thématiques spécifiques aux équipes de management.
  - Les communications spécifiques de la DRH.
- Les Media transverses
  - L'outil « Connections ».
  - Les communautés métiers pour faciliter la participation à des réseaux professionnels.
- Les programmes spécifiques
  - Les programmes « d'Enablement » créés soit par les Business Units, soit par offres, dédiées à des populations spécifiques telles que « Sales Eminence » « SWG Enablement », « Sales Academy », Mainframe Academy », « Digital Mastery », « SWG Stand & Deliver », « SummerCamp », etc., doivent donner lieu à publication via les media appropriés pour rappeler à tous sur une base régulière les moyens mis en œuvre au service de notre stratégie.
  - Le suivi des sessions : calendrier, fréquentation, satisfaction doit être partagé et porté à la connaissance des partenaires sociaux, pour mesurer l'effort de formation ainsi dégagé.
  - Etablir un « baromètre des formations » permettant, sur une base semestrielle, de revoir l'ensemble des formations délivrées, les initiatives lancées en faveur de l'employabilité, leur taux de fréquentation par Business Unit, exprimé en jours / élève.

### **c.3) Le calendrier des communications**

La fréquence des communications sera a minima semestrielle et adaptée en fonction des éventuelles évolutions stratégiques et ou organisationnelle qui rendraient nécessaires une communication extraordinaire intermédiaire.

### **c.4) La communication et appropriation des responsables de BU**

La fiabilité et la précision des données de la GPEC reposent largement sur l'implication des lignes du business, et notamment de leur responsable, qui est par ailleurs au cœur du dispositif d'information sur la stratégie et l'emploi de la BU, dans l'objectif d'informer sa ligne de management lui rapportant, et in fine l'ensemble des salariés de son entité.

## **V. LES ENJEUX ET MOYENS DE LA FORMATION ET DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE**

### **5.1. L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES**

L'observatoire des métiers et des compétences est une des évolutions majeures de ce nouvel accord d'entreprise, dont la finalité est de fournir à l'ensemble des partenaires de cet accord, mais aussi et in fine à l'ensemble des collaborateurs de la Compagnie, des indications précises et prospectives (à un horizon de trois ans) sur les évolutions prévues des compétences requises, et des efforts nécessaires pour développer une employabilité qui soit en phase avec ces évolutions, et d'associer les partenaires signataires de cet accord au fonctionnement et objectifs de cet observatoire.

Cet observatoire se fixe ainsi pour objectif de pouvoir identifier :

- Les compétences dites sensibles, que cette sensibilité soit la conséquence d'une demande en croissance, ou, a contrario, d'une contraction des besoins.
- Les compétences émergentes et en développement, liées aux choix stratégiques faits par la Compagnie pour développer des nouveaux secteurs d'activité et de croissances, les CAMSS en étant l'illustration la plus récente.
- Les secteurs et métiers où une problématique particulière et d'ampleur (déficit important, obsolescence, transferts importants en GDC, etc.) rend nécessaire l'organisation de passerelles métiers, sur un secteur déterminé et avec un calendrier borné.

#### **5.1.1. L'identification et la préservation des Compétences sensibles à la baisse ou à la hausse**

Un des objectifs de l'observatoire des compétences est de donner une vision à trois ans des compétences nécessaires aux métiers du futur et à la déclinaison de la stratégie, mais aussi des compétences qui, en raison de l'obsolescence de certains métiers au sein de la Compagnie (« Core business) sont amenées à disparaître à terme, en raison notamment de la montée en puissance des centres de compétences (GDC), mais aussi de l'évolution de l'offre de la Compagnie.

Certaines compétences, qualifiées de sensibles, peuvent donc être des compétences amenées à se développer significativement en raison des efforts portés par la Compagnie sur un secteur d'activité ou une offre, et des choix stratégiques effectués, tant sur le portfolio que sur l'organisation de la Compagnie, qui recherche en permanence à équilibrer les ressources internes en France avec les ressources globalisées, et les activités de sous-traitance ou de partenariat.

#### **5.1.2. L'identification et l'acquisition des Compétences émergentes et en développement**

La Compagnie est par ailleurs amenée à prendre des virages stratégiques afin de se concentrer sur sa cible de clients et de prestations, l'amenant ainsi à développer de nouveaux métiers, et en conséquence de nouvelles compétences. Deux voies permettent alors de se doter des ressources possédant ces nouvelles compétences, l'embauche externe qui permet de disposer dans un délai réduit de compétences nouvelles et adaptées à ces nouveaux besoins, et l'adaptation des compétences internes, par des efforts significatifs de formation, en parallèle de l'identification des écarts entre ces nouvelles compétences requises, et les compétences existantes.

Les choix stratégiques pour concilier ces deux voies qui se complètent naturellement doivent tenir compte à la fois de la nécessaire et constante adaptation des ressources internes, mais tout en limitant l'écart

entre compétences émergentes et disponibles, un écart trop important pouvant militer en faveur d'embauches externes.

### 5.1.3. Les passerelles entre métiers (modalités et objectifs)

Les passerelles entre métiers ont pour objectif d'accompagner l'évolution des métiers et des compétences et constitue le cœur de la démarche GPEC. Il s'agit d'une part d'organiser l'adaptation et le développement des compétences des collaborateurs vers des activités à plus forte valeur ajoutée et d'autre part de préparer l'avenir de l'entreprise en développant en interne les futures compétences nécessaires à la stratégie et aux activités du futur.

Une cartographie portant sur l'évolution des métiers sera présentée pour chaque entité lors de chaque mise à jour du Plan Prévisionnel Triennal. Cette visibilité permettra aux collaborateurs de se projeter dans une dynamique de construction et d'évolution professionnelle, de faciliter les reconversions et la mobilité, à l'intérieur ou à l'extérieur de leur Business Unit d'origine.

Un exemple de passerelle entre métiers est joint à titre indicatif en annexe du présent accord.

Une réflexion sera menée par la CPS pour mesurer la mobilité professionnelle au sens du présent accord, et notamment dans sa dimension inter- « Business Units ».

### 5.1.4. Composition et fonctionnement de l'Observatoire des métiers et des compétences

L'Observatoire des métiers et des compétences est composé de représentants des Ressources Humaines et des organisations Business, notamment du responsable formation et du « ressources manager », et d'autre part de deux membres par organisation syndicale signataire du présent accord, et des secrétaires des commissions économique et formation professionnelle et emploi du CCE / CSEC, désignés par celle-ci.

L'Observatoire des métiers et des compétences se réunira deux fois par an, et pour la première fois dans les six semaines suivant la signature de l'accord. Dans les six premiers mois, l'Observatoire se réunira selon un calendrier à définir à la première réunion, et s'attachera à préciser les règles détaillées de fonctionnement de l'Observatoire et déterminer les indicateurs pertinents de suivi des actions visées par l'accord d'entreprise et ses avenants (formation, information, mobilité, évolution des métiers, etc.).

En cas de besoin spécifique (mise en œuvre d'une stratégie d'une BU impactant sensiblement les métiers et compétences, acquisition avec un nombre significatif de salariés, etc.) et à la demande des organisations syndicales signataires ou de la Direction, en lien avec le rôle défini ci-dessus, et sans se substituer aux prérogatives de la Commission de Suivi et ou du Comité Central d'Entreprise, l'Observatoire devra se réunir dans le mois suivant l'annonce de ce fait générateur pour en analyser les éventuelles conséquences.

## 5.2. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET FORMATIONS

La nécessité d'anticipation et d'adaptation de la Compagnie IBM France à son environnement économique et aux enjeux à venir doit reposer sur une démarche flexible et efficace préservant les intérêts de l'entreprise, de ses salariés et de leur employabilité interne ou externe.

Cette démarche garantit l'identification de solutions adaptées pour chaque salarié de la Compagnie.

Ainsi les signataires rappellent la place centrale des acteurs et notamment celles du management et des salariés de la Compagnie IBM France dans la GPEC.

### 5.2.1. Le Management :

Il lui appartient dans son rôle d'encadrement, avec le support local et national de la DRH :

- D'être le relais des décisions de la Direction en matière de communication et de mise en œuvre opérationnelle de la GPEC, via une bonne connaissance des orientations du Plan Prévisionnel Triennale.
- De veiller à l'adéquation entre la qualification/le métier et la fonction occupée.
- De s'assurer que les salariés bénéficient des formations nécessaires au maintien/développement de leurs compétences.
- D'élaborer ou modifier le plan de Carrière des salariés, s'assurer de son bon déroulement et faire le point annuellement.

- De suivre la mise en œuvre du plan de formation de ses collaborateurs et/ou les actions prévues dans le cadre du présent accord.  
Dans cet esprit, le Management doit informer les salariés de nouvelles opportunités de développement professionnel en engageant notamment si nécessaire un processus de changement de métier cohérent avec les besoins prévisionnels de la Compagnie IBM France.
- De s'assurer de la mise à disposition des outils et moyens nécessaires à la réalisation du dit plan de formation.
- D'assister le salarié dans la mise en œuvre de son plan de formation.

### 5.2.2. Les salariés :

Les salariés sont acteurs de leur devenir professionnel et co-acteur, avec leurs managers, de leur développement professionnel et de l'adaptation de leurs compétences aux évolutions de l'entreprise et de ses métiers.

Pour ce faire, le présent accord donne aux salariés, prioritairement ceux positionnés en croissance ou décroissance sur des métiers répertoriés dans le Plan Prévisionnel Triennal, les moyens d'identifier les pistes d'évolution et de développement leur permettant de :

- Préserver et développer leur employabilité et maintenir ainsi leur capacité à occuper un emploi,
- Faire évoluer leur parcours professionnel soit au sein de notre compagnie soit en optant pour un processus de mobilité externe.

A cette fin, la Compagnie IBM France dédie les programmes, moyens et outils, tant individuels que collectifs pour répondre à la démarche d'adaptation et d'accompagnement initié par le présent accord.

### 5.3. LES GRANDES ORIENTATIONS ET OBJECTIFS A TROIS ANS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour accompagner la mobilité professionnelle, la Compagnie IBM France offre au travers de sa plateforme "Your Learning" un large éventail de formations.

Cette offre de formation est de plus en plus en mode e-learning, permettant à chacun de se former à son rythme et de développer son parcours d'expérience et de développement en relation avec la stratégie exprimée de sa BU.

Conformément au « Plan d'action des lignes de management autour de la GPEC », le responsable de la BU exposera chaque année à ses salariés, lors d'une réunion ouverte aux questions (après son passage au CCE / CSEC) cette stratégie réactualisée afin que tous les salariés en aient connaissance et puissent se faire expliquer les informations fournies par l'intranet GPEC sur la stratégie spécifique de la BU.

Pour chaque salarié, cette réunion précédera tout entretien professionnel évoquant ses perspectives d'évolution avec son manager.

Cette offre s'envisage sous 3 axes majeurs :

- Le Reskilling : passage d'une technologie ou métiers à un(e) autre.
- L'Upskilling : approfondissement des compétences dans un métier et une technologie donnée.
- L'accompagnement dans le développement de nouvelles compétences et de l'employabilité.

Ces différentes voies se traduisent par :

- **Parcours métiers identifiés** : Chemin de carrière et d'évolution dans une famille professionnelle définie (architecte, chef de projets, IT Spé...). Parcours présentant à la fois les compétences de type « corps commun » de la profession et les spécificités métiers intrinsèques la BU d'appartenance.
- **Cycles de montée en compétences technologiques s'organisent par niveau**
- **Chaque étape étant reconnue à travers un processus de reconnaissance nommé « Badge »** – confirmant l'accomplissement des étapes suivies par l'obtention d'une « accréditation » et/ou une certification dans un domaine précis. Cette reconnaissance permet de participer à la vie d'une communauté métier, de valoriser les parcours et si besoin de donner corps et sens aux actions prises.
- **Cycle de d'acquisition de savoir-faire** : management, communication...
- **Cycle d'acquisition de compétences non spécifiques à l'offre technologique** : anglais....
- **Actions de mentoring** : le promouvoir et le développer (Sans que cette liste soit ici exhaustive)

Elles se traduisent également par la possibilité, pour les salariés qui en feraient le choix, d'un accompagnement dans le développement de leur employabilité et vers une poursuite éventuelle de leur carrière vers l'extérieur de l'entreprise au travers des programmes de parcours sécurisés développés par la DRH. Ces différents congés spéciaux (LOA) sécurisent l'emploi du salarié :

- C4G : détachements auprès des partenaires commerciaux de l'écosystème IBM– avec ou sans période d'inactivité.
- Congé Sabbatique, Congé Sans Solde, Congé Individuel de formation (CIF), etc.
- Centre Transitions et Carrières (CTC) qui intègre l'Antenne Mobilité, notamment en charge du programme de Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS)

Le détail de tous ces programmes est accessible sur l'Intranet.

Ces programmes sont basés sur le double volontariat, manager et employé, et donnent l'opportunité au salarié d'oser la mobilité, en garantissant et valorisant sa carrière et son employabilité, puisque son accompagnement peut être assorti de formations spécifiques, pour mener à bien son projet.

La prise en compte de la GPEC par les BU, en particulier lors de transformations significatives, se basent sur :

- L'analyse, avec l'aide d'un cabinet externe, d'un véritable projet individuel prenant en compte :
  - L'évaluation des compétences ;
  - La formalisation des parcours et plan de Reskilling associé ;
  - Le mapping des opportunités internes ;
  - Le mapping des métiers externes, avec la mesure des écarts ;
  - L'évaluation des besoins nécessaires à la mise en œuvre des plans d'Upskilling / Reskilling ;
  - La mise en œuvre des formations, en adaptant ces dernières en fonction des contraintes ;
- Allouer une demi-journée relative à la mobilité, deux à quatre fois l'an, sachant que ces demi-journées devront être encadrées et faire l'objet d'un accompagnement ;  
La tenue d'échanges entre le salarié et le manager, a minima à l'occasion de l'évaluation individuelle, afin d'évoquer l'évolution des compétences et du métier en fonction des éléments GPEC connus.

Sur la base des résultats de ces pilotes, la Direction travaillera avec la CPS et les binômes GPEC pour tirer les leçons, identifier les améliorations possibles, et étendre sur les autres BU qui présenteraient des besoins similaires de transformation importante, en lien avec les indicateurs de l'employabilité du PPT.

A titre d'exemple sur les indicateurs de l'employabilité :

Q1 2018	La vision GPEC de la transformation					
Bus	Fin 2017	Impact de la transformation 2018 - 2020	Complexité de la transformation 2018 - 2020	Impact et complexité de la transformation sur les Métiers 2018 - 2020		
CIO Services	76					
CIO- IT Infrastructure	12	10 - 20	Moyenne	0 - 0		=
CIO- IT Operations & Finance	10			1 - 2		=
CIO-IT Applications & Data - CO/AR/PM	19			2 - 4		↘
CIO -IT Applications & Data - IT Spécialist	35			7 - 14		↘

Il appartient à la Direction d'accompagner le salarié vers un métier pérenne dans un ou plusieurs parcours définis dans le but d'assurer son employabilité.

La formation a évolué :

- Employé acteur de sa formation (mise en place du CPF)
- Volonté de se former où on veut et quand on veut : nécessité de mettre en œuvre de nouveaux moyens (lecture, e-learning, mooc, video, games...), utilisation de multiples supports (thinkpad , smartphone ou tablette)

Les nouvelles techniques de formation amènent à une évolution de la traditionnelle analyse budgétaire.

La formation adopte de nouveaux formats ou la virtualisation est croissante, et l'approche budgétaire reflète mal l'effort individuel et collectif de formation. Outre un coût marginal, la virtualisation de l'offre de formation permet un accès direct, à tous à tout moment, dans le cadre des évolutions de compétences, et viennent accompagner les initiatives spécifiques au travers des "Academy".

Le suivi individuel par la ligne managériale s'en trouvant ainsi facilité.

Cette évolution amène logiquement à considérer un indicateur triennal du nombre de jours de formation suivie, sous toutes ses formes car ceci reflète les obligations réciproques de l'employeur et du salarié.

L'importance que les parties reconnaissent à la formation, quel que soit sa forme doit aujourd'hui s'articuler sur un objectif traduit en jours /élèves par BU et par métier. Cet indicateur et cet objectif devant refléter la problématique de transformation de la BU considérée :

- Les BU : à risque évalué faible : 9 jours/élèves "moyen" en prévision triennale
- Les BU : à risque évalué moyenne : 15 jours/élèves "moyen" en prévision triennale
- Les BU : à risque évalué fort : 21 jours/élèves "moyen" en prévision triennale

Un effort particulier est consacré au :

#### - **Suivi des adhésions aux programmes HR**

Le suivi des programmes par type donnera lieu à communication lors du binôme "Dynamique des Effectifs" et ces informations seront intégrées dans la BDES au plus tard le jour de réunion du binôme.

#### - **Suivi et communication des Indicateurs**

Le suivi des programmes et des indicateurs donnera lieu à communication à chaque réunion de la CPS et ces informations seront intégrées dans la BDES au plus tard le jour de réunion de la CPS.

### **5.4. PROGRAMMES, OUTILS ET MOYENS DISPONIBLES AU SEIN D'IBM**

Outre les grandes orientations de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation, la Compagnie IBM France s'est dotée de différents outils et moyens collectifs ou individuels.

#### **5.4.1. Les Outils et Moyens Collectifs disponibles au sein de la Compagnie IBM France:**

##### **a) L'entité IBM Learning**

IBM Learning est une entité pleinement investie dans les deux objectifs.

- De développement et le maintien de l'employabilité de ses salariés
- De développement de l'expertise pour améliorer la compétitivité de l'entreprise

Sa mission est donc de développer l'employabilité des salariés d'IBM.

Pour cela, IBM Learning identifie, met en œuvre et déploie des actions de formation et d'accompagnement nécessaires à la bonne marche de l'entreprise et à l'évolution de ses salariés, au-delà de celles déployées par chaque entité.

L'entité IBM Learning est globale et regroupe des professionnels spécialisés dans tous les domaines du développement et de la valorisation des compétences tels que des Consultants formations, des formateurs agréés et des Coachs certifiés.

##### **b) IBM CareerSmart**

IBM CareerSmart est un portail unique, personnalisé et personnalisable en fonction de son rôle (job role), de son métier (« capability »), et de ses perspectives de carrière.

Il s'agit du point d'entrée unique aux outils RH et permet de :

- Faire un point sur son positionnement actuel en termes de compétences et de niveau dans son métier (« capability »).
- Visualiser et mettre à jour son CV, son Checkpoint, ses compétences, ses « capabilities ».
- Consulter les formations existantes selon différents critères. Consulter les formations déjà effectuées.
- Se projeter dans sa carrière, et voir comment évoluer :
  - Explorer l'ensemble des métiers et jobs d'IBM.
  - Comparer son niveau de compétences et de « capability » actuel aux alternatives de jobs suggérés et trouver les formations associées.
  - Explorer la liste des jobs critiques identifiés par IBM et nécessaires à notre business.

- *Mieux connaître les éléments permettant de faire évoluer son développement personnel au travers du Career Framework et préparer ses entretiens de carrières.*

### **c) Taxonomie ou le référentiel Métier/compétence**

Les métiers IBM sont répertoriés dans une taxonomie accessible à tous les collaborateurs de la Compagnie (Expertise Manager). Ces derniers sont régulièrement remis à jour.

Ce référentiel est un des éléments de la base de données unique (BDU). La cartographie présentée dans le cadre de l'observatoire des métiers sera intégrée à la BDU.

### **d) Global Opportunity Marketplace**

Global Opportunity Marketplace est une passerelle vers l'ensemble des offres d'emploi à pourvoir dans le monde entier chez IBM. Cet outil permet de trouver des opportunités d'emploi par région, ou par métier et d'y postuler.

### **e) La plateforme YourLearning**

YourLearning est une plateforme permettant d'accéder à l'ensemble des ressources de formations internes et externes. Au regard des cours déjà suivis par le collaborateur et de l'évolution de son métier, le système propose des formations de manière proactive.

Le nombre de modules de formation disponible ne cesse d'augmenter et permet ainsi au collaborateur de s'approprier son orientation professionnelle, en accord avec son management, et dans le cadre d'un parcours lui permettant de maintenir son employabilité

## **5.5. LES OUTILS ET MOYENS INDIVIDUELS DISPONIBLES AU SEIN DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE**

### **5.5.1. L'Entretien Professionnel (EP)**

L'Entretien Professionnel, distinct de l'entretien annuel d'évaluation des résultats et de fixation des objectifs (Checkpoint), a pour objet d'envisager, avec le salarié, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien permet de faire le point sur le parcours professionnel du salarié, et d'envisager les évolutions possibles et les moyens de formation associés.

C'est un rendez-vous qui a lieu tous les deux ans entre le salarié et l'employeur, et qui est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Tous les six ans, l'entretien permet un bilan du parcours professionnel. Ce bilan est le moment de vérifier que le salarié a bénéficié d'une formation, d'une progression salariale ou professionnelle et qu'il a acquis une certification, par la formation ou par une VAE.

### **5.5.2. Le Compte Personnel de Formation (CPF)**

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale publiée au Journal officiel du 6 mars 2014 a créé le Compte Personnel de Formation (CPF) à la suite de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013.

Le CPF a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF), depuis le 1er janvier 2015.

Le CPF offre aux salariés et aux demandeurs d'emploi les moyens et les droits de se former et de construire leur carrière. Il sera attaché à la personne et non plus au contrat de travail, puisqu'il suivra l'individu tout au long de sa vie en lui permettant d'acquérir des heures de formation financées.

Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est transférable : les heures demeurent acquises en cas de changement de statut ou de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

La gestion administrative du CPF (information sur les droits, etc.) est externalisée de l'entreprise et confiée à la Caisse des Dépôts et Consignations.

Le titulaire du CPF acquiert des droits en heures pendant ses périodes de travail, jusqu'à un plafond de 150 heures, qui peuvent être complétées par des abondements (de l'OPCA, de Pôle emploi, etc.).

Le CPF a pour objet l'une des formations qualifiantes listées par les partenaires sociaux au niveau national et régional, et répondant aux besoins en recrutement et en formation des entreprises.

### **5.5.3. La Validation des acquis d'expérience (VAE)**

Toute personne, quel que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins trois ans d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

Toute personne peut demander la validation des acquis de son expérience. Et ce, quels que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification. Une seule condition : la durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est de 3 ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Avant de débiter une procédure de VAE, il est nécessaire de bien préciser son projet professionnel et de choisir la certification la plus adaptée à son parcours, son expérience et son projet. C'est pourquoi, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) peut accompagner et proposer au candidat à la VAE une aide adaptée, notamment en intégrant la dimension de son évolution professionnelle au sein de la Compagnie.

### **5.5.4. Congé Individuel de Formation (CIF)**

Le congé individuel de formation (CIF) est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée. Le salarié peut bénéficier, également sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF).

Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail.

Une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise.

Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

### **5.5.5. Périodes de Professionnalisation (PP)**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés.

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés sont :

- Des formations qualifiantes enregistrées au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles), ou reconnues par une convention collective nationale de branche, ou ouvrant droit à un CQP (certificat de qualification professionnelle).
- Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret (à paraître) ;
- Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation)
- Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation)

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose

d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est de 70 heures, réparties sur une période de 12 mois calendaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise. À l'exception :

- Des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience
- Des formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF)
- Des formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

#### **5.5.6. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son statut.

Le conseil en évolution professionnelle donne accès à un accompagnement et à une aide à la constitution du projet d'évolution professionnelle du demandeur afin de lui faciliter l'accès à la qualification et à la formation. Il peut aboutir à la validation et au financement d'un parcours de formation.

Le conseil a pour objectif d'identifier les aptitudes et les compétences des salariés et de les aider à les orienter.

Le conseil en évolution professionnelle est dispensé gratuitement et il est mis en œuvre par les cinq principaux réseaux de conseil en orientation et en insertion que sont : Pôle emploi, les Opacif, les Missions locales, Cap emploi, l'APEC et les organismes désignés par les régions.

#### **5.5.7. Le Bilan de Compétences (BC)**

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être suggéré par l'entreprise ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

#### **5.5.8. Reconnaissance de la formation continue qualifiante à l'initiative de l'employé et ou de l'employeur**

Tout salarié démontrant avoir suivi et ayant obtenu un diplôme de niveau supérieur à celui de son recrutement et qui soit en ligne avec les métiers identifiés dans le référentiel IBM et en ligne avec les ambitions et objectifs du PPT d'IBM France verra cet effort reconnu par une priorité donnée dans le cadre d'une mobilité professionnelle ainsi que d'une revalorisation de sa classification conventionnelle à cette occasion.

#### **5.5.9. Moyens supplémentaires d'accompagnement de ces outils**

En sus des outils et moyens notamment définis par la loi, des moyens supplémentaires feront l'objet de réflexions au sein de la CPS, afin de faire des propositions dans les domaines suivants :

- Les modalités pratiques de mise en œuvre des actions de VAE, pour une simplification et une aide à leur montage, indépendamment des entités d'appartenance des candidats.
- Les supports, accompagnements et recherches de financement de formations qualifiantes, en particulier dans le cadre de la mobilité professionnelle.

## **VI. L'AIDE ET L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE ET L'EMPLOYABILITE**

### **6.1. LA MOBILITE INTERNE**

#### **6.1.1. Les outils, conditions et le développement de nouvelles possibilités**

La Compagnie réaffirme sa volonté de développer la mobilité professionnelle 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.

## a) Définitions

La mobilité professionnelle peut être à l'initiative de l'employeur et/ou du salarié. Celui-ci ayant libre accès aux différents dispositifs et offres internes disponibles (GOM) ; Il appartient aussi à l'entreprise d'organiser avec discernement la mobilité, lorsqu'elle ressort d'un impératif de l'entreprise, par la mise en place de cycles de formation spécifiques si nécessaire et au moyen d'outils d'accompagnement idoines.

La mobilité peut être hiérarchique, horizontale en cas de changement de famille professionnelle, et ne s'accompagne pas nécessairement de modifications substantielles, mais elle répond en général à une nécessité accompagnée du double volontariat, celui du management comme celui du salarié

Les grands types de mobilité interne sont :

- L'« Upskilling », qui consiste en l'approfondissement de ses connaissances et compétences professionnelles, et peut conduire à une évolution professionnelle sans changement de métier ou de famille professionnelle. Ceci constitue la forme naturelle d'évolution chez IBM France.

Cette démarche s'inscrit dans le plan de formation de l'entreprise, de la BU et doit être évoquée lors de l'entretien annuel de fixation des objectifs.

- Le « Reskilling interne » qui repose sur formation conduisant à l'acquisition de nouvelles compétences – souvent connexes aux savoirs maîtrisés (changement d'ERP, nouveau langage de programmation, etc.) - sans nécessairement changement de métiers ni de famille professionnelle.
- La « Réorientation professionnelle » : elle entraîne un changement de métier, elle s'accompagnera nécessairement d'un plan de formation spécifique sur les compétences « métier » et transverses. Cette démarche tiendra compte du temps d'acquisition, de l'élaboration d'un plan de formation et d'accompagnement précis, et d'un budget dédié. Elle ne devrait pas excéder, sauf à titre exceptionnel, 3 mois – en mode alternance et mentoring – et, donnera lieu à un suivi particulier des managers cédant comme preneur, assisté du Centre Transitions et Carrières. Les objectifs et leurs évaluations tiendront compte de cette période d'acquisition de compétences.

## b) Modalités de la mobilité interne volontaire

La mobilité professionnelle interne repose sur les processus et dispositifs existants au sein de la compagnie IBM France, en ce sens « l'upskilling » défini ci-dessus est la forme de mobilité interne la plus pratiquée.

Les postes à pourvoir par ce biais sont mis en visibilité pour tous les salariés d'IBM France via l'application GOM (« Global Opportunity Market Place ») ou tout autre outil qui pourrait s'y substituer.

## c) Mesures

### a. Centre Transitions et Carrières

L'entreprise met en œuvre les dispositifs et procédures nécessaires pour faciliter la mobilité, dans le respect par les professionnels intervenant de la confidentialité sur la teneur des entretiens et sur l'accompagnement des collaborateurs ayant recours au CTC.

Le Centre Transitions et Carrières est la fusion de deux entités orientées sur les activités de conseil et d'accompagnement à la Mobilité que sont l'Antenne Mobilité et le Centre Carrières et Compétence. Le CTC reçoit les collaborateurs qui le souhaitent pour les accompagner dans leur évolution de carrière en termes de mobilité professionnelle. Elle assure le conseil, la montée en Compétence Mobilité et l'accompagnement des collaborateurs dans leur recherche de poste.

Les missions du Centre Transitions et Carrières demeurent l'anticipation des besoins moyen terme des entités en liaison avec le programme de gestion de compétences, le support aux lignes de business et organisations support pour accompagner la stratégie de transformation. Ses missions incluent l'information et la présentation des possibilités de mobilité internationale notamment au travers du programme « Opportunity Growth Market Unit ».

Des bilans professionnels sont proposés et réalisés sous forme d'entretiens conseils par le Centre Transitions et Carrières ou par des consultants extérieurs.

A ce titre, le Centre Transitions et Carrières gère avec les HRP des entités d'IBM France les demandes de changements internes effectuées par les responsables hiérarchiques et/ou les salariés.

Le Centre Transitions et Carrières intervient dans les situations suivantes :

- Les changements d'organisation, transfert d'activités ainsi que le suivi et le conseil tant auprès du collaborateur que de la BU pour les accompagner dans :
  - L'évolution rapide des compétences liée à une évolution du marché (demande forte de nouvelles compétences, métiers en décroissance) – Upskilling.
  - Les besoins de ressources complémentaires dans le cadre d'intégrations ou de contrats client.

Le Centre Transitions et Carrières a pour mission :

- De mettre en place les actions de formation favorisant la mobilité et le redéploiement des salariés en lien avec les responsables de BU et de promouvoir toutes actions visant à favoriser la mobilité notamment au travers de l'acquisition de la « Compétence Mobilité ».
- De réaliser des entretiens carrière à la demande des salariés
- De conseiller et d'accompagner le salarié dans ses nouvelles orientations, jusqu'à sa prise de fonction et / ou conseiller sur les autres programmes de la Compagnie : Mobilité Volontaire Sécurisée, La Défense Mouv', Congé Sabbatique Indemnisé, Congé Sans Solde, etc.

Le CTC peut être amené à adresser la problématique ponctuelle d'une organisation ou d'un groupe de professionnel et bâtir les solutions d'accompagnement, en accord et support des responsables de business.

Les salariés qui souhaiteraient, sur la base du volontariat, une mobilité professionnelle, peuvent solliciter un entretien auprès du Centre Transitions et Carrières.

Les aides et concours financiers sont définis par la Compagnie et publiés sur l'Intranet.

Les règles de mobilité applicables sont celles de la Convention Collective de la Métallurgie et/ou des accords d'entreprise en vigueur ou à venir qui pourraient en traiter.

## **b. Programmes**

### **(i) Programme « Champion for Growth »**

Pour les collaborateurs d'IBM, cette initiative est une opportunité unique et valorisante d'élargir leurs compétences et leur expérience professionnelle. Elle vient renforcer le programme de détachement de collaborateurs IBM auprès de Partenaires Commerciaux ("Champion for Growth") qui existe déjà en France. Chaque contrat (congé sans solde, ou un détachement standard) dure 12 mois et est renouvelable avec accord des trois parties (le partenaire commercial, le salarié, et la Compagnie IBM). Le programme peut aussi porter sur des détachements auprès de clients ou d'entreprises comme les agences marketing avec lesquelles IBM travaille.

Au cours de ce détachement, le salarié IBM est lié au management de l'entreprise auprès de laquelle il est détaché comme à celui d'IBM. Ce dernier reste salarié d'IBM et conserve à ce titre l'intégralité des droits et devoirs liés à son contrat de travail (salaire, mutuelle, comité d'entreprise, véhicule et téléphone de fonction ...).

La Direction proposera, lors de la réunion de la CPS GPEC, de détailler les nouveaux programmes permettant de faire évoluer les opportunités de mobilité professionnelle.

### **(ii) Les opportunités d'emploi au sein de la Compagnie IBM et de ses filiales**

Tous les postes ouverts au sein du groupe IBM (au niveau local et de l'ensemble du groupe) sont diffusés sur l'intranet et proposés en priorité aux collaborateurs, au moins 15 jours avant une éventuelle publication et action de recrutement externe. L'outil permet d'enregistrer l'acte de candidature et d'en suivre son traitement.

Tous les postes publiés et leur profil sont accessibles via l'outil intranet (actuellement GOM – Global Opportunity Marketplace) pour l'ensemble des salariés.

Sur une base de mobilité individuelle concertée, les salariés peuvent accéder aux offres d'emploi des filiales, et le cas échéant des partenaires IBM (dans le cadre de projets de la Compagnie), qui sont également accessibles, notamment en consultation au Centre Transitions et Carrières - laquelle est garante du processus - et sont reliés au référentiel global IBM.

### **6.1.2. La mobilité intra-ligne de business et inter-BU**

La gestion prévisionnelle des compétences doit accorder une place prépondérante au développement organisé des compétences dans une dimension globale de l'entreprise, et non limitées aux seules frontières des Business Units.

Ce constat intègre notamment la dimension de l'évolution récente de la stratégie et des organisations, qui recherche à transformer l'organisation historique par « silos », jugée inadaptée à la prise en compte des besoins exprimés par nos clients, et exprime ainsi la volonté stratégique de travailler « horizontalement », i.e. en éliminant les rigidités d'organisations trop compartimentées.

### **6.1.3. La mobilité géographique, à l'initiative du collaborateur, ou de la Compagnie**

Dans les différentes formes de mobilité professionnelle, la mobilité géographique peut être nécessaire au regard du nouveau poste à pourvoir : taille critique et localisation des équipes, proximité clients, etc.

La Compagnie est consciente des contraintes nées de cette mobilité géographique et met en place les outils d'accompagnement suivants :

- Aide au déménagement
- Aide à la recherche d'un logement
- Prise en compte du calendrier scolaire si nécessaire avec période transitoire de mobilité individuelle avant mise en œuvre de la mobilité familiale ;

Le salarié qui se verrait ainsi proposer une mobilité géographique aurait un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

## **6.2. LA MOBILITE ET L'EMPLOYABILITE EXTERNE**

### **6.2.1. Parcours de mobilité externe volontaire sécurisés**

Dans les entreprises (et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail), d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

Cette période de mobilité volontaire sécurisée s'effectue dans les conditions fixées par les articles L.1222-13 à L.1222-16 du code du travail (Loi du 14 juin 2013 citée en référence). Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé individuel de formation est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L.6322-4 du code du travail (voir ci-dessus) ou les dispositions de l'article L.6322-7 du code du travail (l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement).

## **VII. MESURES SPECIFIQUES FAVORABLES A L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS DE PLUS DE 55 ANS**

Depuis de nombreuses années la Compagnie IBM France mène une gestion active des tranches d'âges qui a pour objectif de permettre notamment :

- De préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail,
- D'anticiper les modalités de gestion des carrières, en organisant la mobilité professionnelle et la gestion des compétences,
- De miser sur la diversité des générations, pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétences et d'expériences dans l'entreprise.

## 7.1. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

### 7.1.1. La classification et l'emploi

Comme décrit au chapitre précédent, la Compagnie IBM France favorise la mobilité professionnelle de l'ensemble des salariés au sein d'IBM et en particulier celle des salariés seniors en leur permettant d'accéder à un poste en adéquation avec leurs compétences (actuelles ou en cours d'acquisition) tout en prenant en compte la réalité de l'emploi au sein de l'entreprise telle qu'elle est présentée lors des mises à jour du plan triennal prévu par la GPEC.

Pour toute mobilité initiée par la Compagnie IBM France au sein d'IBM France SAS, il est convenu de maintenir la classification conventionnelle du salarié senior même si le poste pressenti est en principe positionné, notamment pour des salariés de moindre ancienneté, dans une classification conventionnelle inférieure à celle de l'emploi détenu.

Cette disposition spécifique s'entend à l'exception d'une mesure disciplinaire, ou argumentée dans le strict respect des dispositions conventionnelles.

### 7.1.2. Accès à la formation

La formation est un élément indispensable pour assurer le bon déroulement du parcours professionnel de chacun et maintenir son employabilité.

Chaque salarié d'IBM France, quel que soit son âge, a donc accès aux mêmes formations. La formation étant un élément déterminant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour les salariés de 55 ans et plus, cette politique permet de contribuer à une meilleure employabilité de ces salariés.

Les managers rappelleront notamment aux salariés de plus de 55 ans, lors des entretiens annuels ou de l'entretien professionnel (EP), les outils de formation mis à disposition de la Compagnie pour accompagner leur développement professionnel.

## 7.2. ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

L'exercice d'une activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite doit s'accompagner d'opportunités de développement individuel pour les salariés. En premier lieu, il convient de s'attacher à développer l'employabilité de chacun tout au long de sa carrière, en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences ou de changer son orientation professionnelle, en tenant compte de ses aspirations individuelles. Il est également indispensable de préserver l'intérêt des salariés pour leur activité professionnelle, facteur essentiel de leur motivation.

Les principaux outils sont ceux décrits dans le chapitre précédent, notamment :

- L'entretien professionnel
- Les outils de la mobilité professionnelle interne et externe

## 7.3. AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE DES SALARIES DE PLUS DE 58 ANS ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

La prolongation de l'activité professionnelle peut être conciliée avec différentes formes d'aménagements de la fin de carrière permettant au mieux de prendre en compte les aspirations personnelles de chaque salarié.

Les mesures proposées visent à répondre aux intérêts des salariés dont elles préservent la motivation et de la Compagnie IBM France qui peut ainsi optimiser l'affectation des ressources et des compétences.

Dans cet esprit, il pourra être mis en place au sein de la Compagnie IBM France deux types d'aménagements de fin de carrière auxquels les salariés pourront éventuellement recourir de façon cumulée et qui tiendront compte d'éventuels changements de la législation :

### 7.1.1. Aménagement du temps de travail

Dans les deux dernières années qui précèdent la date à laquelle les salariés pourraient prétendre à exercer leur droit à retraite à taux plein, ils pourront demander à bénéficier, sans modification de leur

volume global d'activité, ni de leur salaire et cotisations sociales, d'un aménagement de leur temps de travail dans un cadre mensuel ou annuel.

Cet aménagement pourra par exemple prendre la forme d'un aménagement sur quatre jours complets et demi au lieu de cinq de l'horaire hebdomadaire de travail à temps complet. Le positionnement dans la semaine de la ½ journée d'absence ou d'une journée tous les 15 jours est fixé en accord avec le manager. D'une manière générale, les aménagements individuels du temps de travail se feront en accord avec le management et le HR Partner.

L'engagement est pris pour une durée d'un an, reconductible (cet aménagement ne pourra aller au-delà de la date à laquelle le salarié pourrait faire valoir ses droits à la retraite à taux plein). Ces aménagements feront l'objet d'avenants au contrat de travail.

Le suivi de cette mesure sera fait par le biais de la commission de suivi et d'interprétation du présent accord.

### 7.3.2. Temps partiel aidé

Le temps partiel aidé sera mis en œuvre pour les salariés qui en feraient la demande dans les deux années qui précèdent la date à laquelle le salarié pourrait faire valoir ses droits à la retraite à taux plein confirmé par la communication d'un relevé CNAV et ceci en accord avec le management et le HR Partner. L'adhésion au temps partiel aidé supposera l'acceptation d'un avenant au contrat de travail.

Le principe repose sur un horaire de travail compris entre 50 et 70% du temps de travail à temps plein. La rémunération de l'intéressé sera portée entre 60% et 80%.

Ces salariés passés à temps partiel bénéficieront, au moment de leur départ à la retraite, d'une indemnité calculée selon les modalités en vigueur au sein de la Compagnie, sur le salaire reconstitué à temps plein.

Les cotisations de retraite sécurité sociale et complémentaires (part employeur et salarié) seront calculées sur le salaire reconstitué à temps plein (RTR, incluant la PVA).

Une rémunération plancher de 50 % d'un PMSS sera mise en place dans le cadre de ce dispositif.

## VIII. LES PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL ET A DE L'EMPLOI PERENNE

La Compagnie a historiquement fait le choix de ne recourir à des contrats à durée déterminée ou à des missions d'intérim qu'à titre très exceptionnel, et dans des volumes extrêmement limités.

La stratégie globale Compagnie, telle que déclinée en France, ne prévoit pas d'évolution sensible de cette politique, en raison notamment du haut niveau de technicité des collaborateurs de la Compagnie, de l'investissement réalisé dans leur formation et des difficultés récurrentes à recruter les talents nécessaires au développement des activités stratégiques de la Compagnie.

### 8.1. LA POLITIQUE DE RECOURS A L'APPRENTISSAGE ET AUX STAGIAIRES, ET MESURES DESTINEES AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

La Compagnie a une longue tradition de promotion des différentes formes d'intégration des jeunes générations au sein du monde du travail, liée à ses activités historiques qui l'avait amenée, dès les années 60, à créer sa propre école d'apprentissage de jeunes à destination des lignes de production, puis, à partir des années 70, ses écoles de vente à destination des jeunes commerciaux embauchés par la Compagnie.

La Compagnie s'appuie aujourd'hui et depuis de nombreuses années sur un programme structuré d'accueil d'étudiants, majoritairement au moyen de contrats d'apprentissage.

La technicité de nos activités, la complexité de nos organisations, liée en particulier au nombre de lignes de business et de secteurs d'activité sur lesquels la Compagnie est positionnée, ainsi que la volonté de placer les apprentis dans une réelle situation d'intégration au cœur du monde du travail, ont contribué à développer une réelle stratégie de recours à l'apprentissage.

Ces paramètres ont mis en évidence la nécessité d'un accueil spécifique pour les jeunes embauchés récemment diplômés et qui accèdent à un emploi pour la première fois, et d'un suivi particulier dans les deux années qui suivent leur arrivée dans l'entreprise.

Une organisation dédiée, « Foundation », regroupe l'ensemble des jeunes embauchés nouvellement diplômés, et les suit pendant deux ans dans une structure de management unique et spécialisée, rattachée à la DRH.

« Foundation » a été mis en place au cours du premier trimestre 2014, avec un objectif double, interne et externe :

- En externe, le programme renforce l'image et l'attractivité d'IBM vis à vis des jeunes diplômés et permet à la Compagnie d'attirer les meilleurs talents, en stage, en apprentissage et à l'embauche.
- En interne, il s'agit de faciliter l'intégration des jeunes embauchés, de s'assurer de leur formation, de leur coaching, de les aider à développer leur réseau interne, de les fidéliser aussi en créant un esprit de promotion et d'appartenance dans leur communauté, et de suivre de près les meilleurs talents pour un début de carrière "enthousiasmant".

Il s'agit aussi d'aider le management opérationnel, focalisé sur le business, à mieux appréhender la gestion des jeunes diplômés. Le jeune embauché continue d'avoir un manager opérationnel qui est au centre de sa vie professionnelle et un manager « Foundation », qui est un facilitateur, un référent.

Par ailleurs, les apprentis sont un vivier de jeunes talents sur lequel la Compagnie s'appuiera préférentiellement pour les embauches de CDI qu'elle compte réaliser et qui donne lieu à une attention particulière dans la dynamique du contrat de génération.

## IX. MODALITES D'INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES

Conformément à l'article L.2242-16, la négociation prévue à l'article L.2242-15 peut également porter :

« 1° Sur les matières mentionnées aux articles L.1233-21 et L.1233-22 les modalités prévues à ce même article.

2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise.

4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée. »

Ainsi conformément au paragraphe 3 de l'article nommé ci-dessus, la Compagnie IBM France mettra en œuvre les moyens nécessaires chaque année pour informer les entreprises sous-traitantes et au plus tard avant la fin du mois suivant la consultation du CCE sur la révision annuelle du PPT, sur les grandes orientations stratégiques à 3 ans pouvant avoir un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

Ces informations porteront notamment sur :

- L'analyse de l'environnement de marché dans lequel évolue la Compagnie en France : contexte économique, réglementaire, concurrentiel, etc.)
- Les priorités stratégiques et la politique de l'emploi et des compétences de la Compagnie (modélisation de la gestion des ressources entre ressources internes, Centre de compétences (GDC), filiales, et sous-traitance.

Il est rappelé que la Compagnie IBM France, conformément à sa politique d'achat, exige de ses fournisseurs et sous-traitants le respect des clauses de confidentialité et non divulgation d'informations.

## X. MODALITES DE SUIVI ET D'INTERPRETATION DU PRESENT ACCORD

### **10.1. DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD ET REVISION**

L'accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de la date de signature du présent accord.

L'une des quelconques des parties signataires pourra, à toute époque, demander la révision d'une disposition du présent accord ou la vérification de la bonne tenue des engagements souscrits en formulant une demande par écrit et en l'adressant à toutes les Organisations syndicales représentatives.

Les parties seront en particulier attentives aux évolutions relatives à la formation professionnelle, actuellement l'objet de négociations interprofessionnelles.

La Direction convoquera alors dans les 15 jours calendaires maximum suivant la demande de révision de cet accord, une réunion de CSP regroupant les Organisations Syndicales Représentatives.

## **10.2. COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE SUIVI**

Le présent accord reflète la vision et la compréhension actuelles des signataires. Compte tenu de leurs ambitions respectives sur la GPEC, les parties s'entendent à en suivre les réalisations et prévoir les évolutions futures.

Il est en conséquence institué une commission de suivi et d'interprétation composée de 2 membres par organisation syndicale signataire et de 2 membres représentant la Direction ;

Cette commission sera chargée de :

- Vérifier l'adéquation des présentes dispositions et suivre leur réalisation effective
- Faire des propositions afin de compléter et faire évoluer les présentes dispositions
- S'assurer qu'un plan de communication informera l'ensemble du personnel de l'accord GPEC et des liens avec les autres accords/dispositifs existants (ex Formation, FPE, etc.)

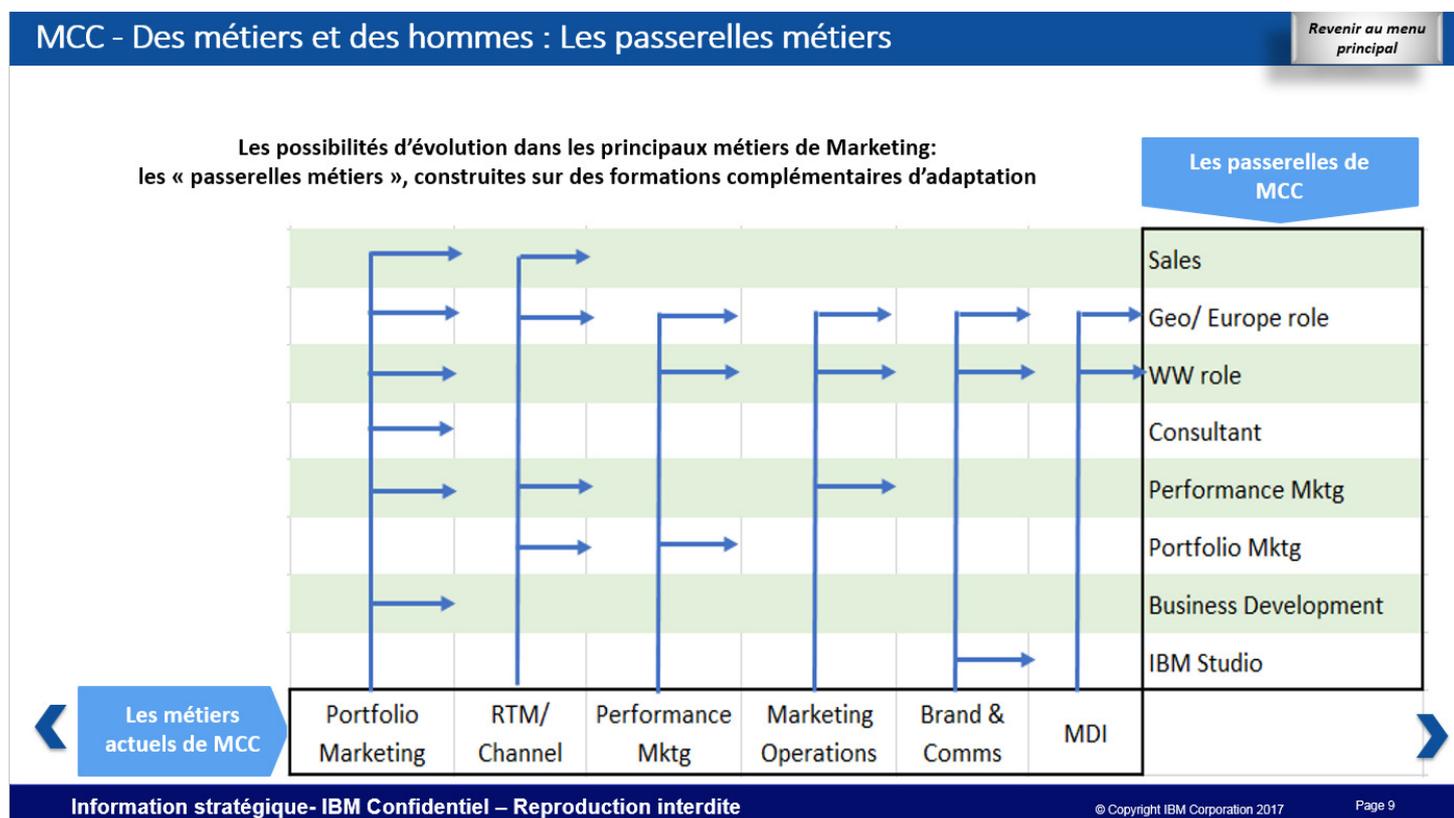
Etant rappelé que le présent accord est conclu pour une durée déterminée et qu'il fera l'objet d'une renégociation tous les trois ans conformément à l'accord sur le Comité Social Paritaire du 30 novembre 2017, la commission de suivi et d'interprétation veillera à préparer la négociation triennale ou permettre si nécessaire, à échéance plus rapprochée, une réouverture des négociations, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, et visant à adapter, voir modifier le présent accord.

Cette commission se réunira a minima une fois par année calendaire, et à la demande de l'une des parties signataires.

## XI. ANNEXE 1 : LISTE DES BINÔMES GPEC

HRP/ BU	Proposition de binome	Proposition de Fréquence
SnD Non Brand	Binome 1	semestriel
SnD tech. teams	Binome 1	
Systeme HWD	Binome 1	
GBP	Binome 1	
Cloud	Binome 2	
ISBD	Binome 2	
France Lab	Binome 2	semestriel
GTS = IS + TSS	Binome 3	trimestriel
GBS	Binome 4	semestriel
MCC	Binome 5	
F&P	Binome 5	
MOP/Supply Chain	Binome 5	
Procurement	Binome 5	
CIO	Binome 5	semestriel
Reso	Binome 5	
HR	Binome 5	
Legal	Binome 5	
Sales Ops	Binome 5	
STS	Binome 6	trimestriel
<b>Dynamique des effectifs</b>	Binome 7	trimestriel
<b>Informations générales IBM</b>		<b>1 fois / an</b>
<b>Communication autour de la GPEC</b>	<b>2 fois / an – Q1 &amp; Q4</b>	<b>2 fois / an - Q1 &amp; Q4</b>

## XII. ANNEXE 2 : EXEMPLE PASSERELLE METIER



Pour la <b>CFDT</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour la <b>CFE-CGC</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour la <b>CFTC</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour la <b>CGT</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour l' <b>UNSA</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour la <b>Direction d'IBM France</b> Le Directeur des Relations Sociales	

Fait, en 3 exemplaires, à Bois-Colombes, le :

## AVENANT 1 : LES MESURES DE FIN DE CARRIERE

### I. LES MESURES DE FIN DE CARRIERE (MFDC)

Trois mesures complémentaires de fin de carrière (MFDC) sont mises en place : **La Bonification, Le Financement de rachats de trimestres, la Dispense totale d'activité.**

Ces mesures n'ont pas vocation à être utilisées de façon permanente, et pourront être activées par la Direction, pour tout ou partie, dans le cadre d'une consultation du CSEC.

#### **A. Les modalités des candidatures**

##### **A1. Procédure d'adhésion**

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

- Une estimation de son salaire de référence brut,
- L'estimation du montant de l'allocation mensuelle brute pour la dispense d'activité indemnisée ainsi que l'indemnité additionnelle associée,
- L'estimation de son indemnité de départ à la retraite pour les 3 MFDC, et de l'avance à percevoir pour la dispense d'activité indemnisée.

Le candidat devra impérativement apporter à cet entretien son relevé CNAV à jour pour que l'EMC puisse apprécier son éligibilité au dispositif, ces programmes reposant sur le principe d'un accès à la retraite au taux plein Sécurité Sociale, selon les conditions en vigueur au moment de l'adhésion. Toute demande du salarié qui ne répondrait pas à ce critère, notamment en cas de décote, serait impérativement soumise à l'avis de la commission d'interprétation et de suivi, sans préjuger de l'acceptation finale de la Direction.

##### **A2. Signature de l'avenant au contrat de travail**

Si l'éligibilité est constatée, l'EMC proposera au candidat de signer un avenant au contrat de travail et/ou sa demande de retraite lequel ne vaudra pas validation par l'entreprise de la candidature mais engagement du salarié d'adhérer à l'une des MFDC.

L'adhérent devra formaliser sa demande de départ à la retraite dans le cas de la dispense d'activité.

L'entreprise confirmera l'acceptation de la demande de départ à la retraite pour tous les salariés bénéficiant d'une MFDC et contresignera l'avenant dans le cadre de la Dispense d'activité.

### II. LA BONIFICATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

L'indemnité de départ à la retraite applicable selon le barème en vigueur sera majorée, quelle que soit l'ancienneté, 4 à 7 mois de salaire de référence\*\* brut selon les modalités suivantes :

Salaire de référence mensuel brut	Bonification IDR en mois de salaire de référence** mensuel brut
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.*	7 mois
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	6 mois
Entre 2 P.M.S.S.* et 3 P.M.S.S.* inclus	5 mois
Strictement supérieur à 3 P.M.S.S.*	4 mois

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

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

L'indemnité d'une tranche ne pourra être inférieure au maximum de la tranche inférieure

L'indemnité de départ à la retraite résultant de ce calcul ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite (Convention Collective de la Métallurgie).

Cette disposition pourra être remplacée, à la discrétion de la Compagnie, par la mise en œuvre d'une mesure de dispense d'activité de courte durée.

## **LE FINANCEMENT DU RACHAT DE TRIMESTRES**

L'entreprise pourra contribuer au financement du rachat de tout ou partie d'un maximum de 8 trimestres CNAV et points ARRCO-AGIRC éventuels associés, selon la réglementation en vigueur, le salarié restant responsable auprès des organismes des démarches et de la mise en œuvre effective de cette mesure.

Le salarié devra avoir en sa possession un devis de rachat de trimestres valide, et s'engager à effectuer le rachat dès le versement de l'avance du financement par IBM ; Il fera alors parvenir à IBM un accusé de réception de ce paiement par la CNAV dès le paiement effectué, et il fournira ensuite, dès sa réception, son relevé de carrière à jour reflétant le rachat de ces trimestres, ainsi que l'accusé de réception de paiement des éventuels rachats de points AGIRC /ARRCO.

L'entreprise, si elle accède à la demande du salarié, avancera le financement au moment de l'expression acceptée du départ. Dès présentation par le salarié de la justification du rachat des trimestres concernés à l'aide de cette avance, l'entreprise procédera au passage en paye d'une prime de rachat de trimestres en contrepartie de la reprise de cette avance.

Le salarié pourra en tout état de cause décider de financer tout ou partie du rachat des trimestres, en cas de refus de la Compagnie.

Cette mesure sera cumulable soit avec la bonification de l'indemnité de départ à la retraite, soit avec la Dispense d'activité (dans la limite d'une Dispense d'activité de maximum 24 mois dans ce cas). En cas de demande 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 la limite de 8) afin de bénéficier de la dispense la plus courte possible avant le départ en retraite.

Les rachats au-delà de 8 trimestres seront acceptés dans la mesure où ils permettront une réduction équivalente de la Dispense d'activité en deçà de 24 mois.

Tableau récapitulatif des cumuls de Dispense d'activité précédant la retraite et de la mesure de Rachat de trimestre :

Nombre maximum de trimestres rachetés	Nombre maximum de mois de dispense
12 trimestres	12 mois
11 trimestres	15 mois
10 trimestres	18 mois
9 trimestres	21 mois
8 trimestres	24 mois

## **III. LA DISPENSE TOTALE D'ACTIVITE**

### **3.1. REGIME DE LA DISPENSE D'ACTIVITE PROVISOIRE**

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 demande de départ à la retraite.

Dans cet avenant, avec la demande 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.

Il est rappelé que ne sont éligibles à cette mesure que les salariés remplissant les conditions d'éligibilité prévues dans le Plan.

### **3.2. DUREE DE LA DISPENSE D'ACTIVITE**

Sa durée maximale sera de 36 mois, sauf en cas de cumul éventuel avec le financement de rachat de trimestres, dans ce dernier cas la durée maximale de la dispense sera de 24 mois.

L'objectif de cumul des différentes mesures sera de viser la durée la plus courte de la période de dispense.

### **3.3. INDEMNISATION DE LA DISPENSE D'ACTIVITE**

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

Cette allocation sera plafonnée à 2 PMSS, par mois pour une base temps plein proratisée en fonction du temps de travail.

Un plancher d'allocation brute est fixé à 2000 euros par mois sans proratisation au temps de travail contractuel du salarié.

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<sup>ème</sup> des trois calculs suivants :

1. Salaire brut des 12 derniers mois de la dernière année close (de janvier à décembre) pour les éligibles.

Le salaire brut tiendra compte : de la prime d'ancienneté, des heures supplémentaires, et toute prime résultant d'un accord d'Entreprise (hors participation) ou de leur 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 populations sur Plan de Motivation, qui ont signé une lettre d'objectifs dans FMS, 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).

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.

2. La RTR de janvier de l'année en cours (en fonction du temps de travail) \* 12 ou 13 mois.
3. Le salaire minimum conventionnel.

### **3.4. REGIME 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 impôt sur le revenu.

Cependant, les cotisations suivantes seront assises sur l'entière rémunération de référence telle que définie précédemment : Cotisations Vieillesse plafonnées sur la tranche A, Cotisations AGIRC-ARRCO, Cotisations La Mondiale (Retraite par Capitalisation).

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

En cas de maladie, vous continuerez à percevoir l'allocation sans abattement, aucune déclaration ne devant être adressée à IBM France, sauf si vous venez à bénéficier d'une pension d'invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie.

Si le salarié en activité a pris l'option mutuelle «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.

### **3.5. INDEMNITE COMPLEMENTAIRE A L'ENTREE EN DISPENSE D'ACTIVITE**

A l'allocation mensuelle brute versée durant la dispense d'activité s'ajoutera une indemnité complémentaire versée au plus tard en une fois le mois de votre entrée en dispense d'activité.

Cette indemnité est fonction du salaire de référence brut mensuel servant de base pour déterminer votre allocation mensuelle et est exprimée en mois bruts de ce même salaire de référence.

Cette indemnité est calculée de la manière suivante en 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.*	6 mois bruts
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	5 mois bruts
Strictement supérieur à 2 P.M.S.S.*	4 mois bruts

Cas particulier : Collaborateur dont le salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle est inférieur ou égal à 2 PMSS (\*), et dont la dispense d'activité est supérieure ou égale à 30 mois.

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.*	6,5 mois bruts
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	5,5 mois bruts
Strictement supérieur à 2 P.M.S.S.*	4 mois bruts

\*P.M.S.S. : Plafond Mensuel de le Sécurité Sociale.

L'indemnité d'une tranche ne pourra être inférieure au maximum de la tranche inférieure.

### **3.6. STATUT PENDANT LA DISPENSE D'ACTIVITE**

Le collaborateur reste salarié d'IBM, son contrat de travail étant suspendu.

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

De ce fait, le salarié :

- Doit informer IBM France de tout changement qui interviendrait dans sa situation individuelle (état civil, situation de famille, adresse, références bancaires...) ou professionnelle (reprise d'une activité salariée ou non, permanente ou ponctuelle, rémunérée ou non),
- 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,
- Ne doit pas exercer une activité le plaçant en situation de conflit d'intérêts avec la compagnie,
- Ne doit pas exercer une activité rémunérée pour une société du Groupe IBM (ceci incluant les filiales majoritaires ou non d'IBM en France ou dans le monde) ou l'un de ses sous-traitants,
- Doit s'engager à conserver une domiciliation bancaire en France,
- Ne peut s'inscrire au régime de l'assurance chômage.

Si avant le terme de sa dispense, le salarié devient éligible à une retraite à taux plein, il doit en informer IBM France.

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

### **3.7. DEPART A LA RETRAITE**

Sauf sortie anticipée du dispositif, 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, la compagnie s'engage à proroger les conditions de la dispense d'activité jusqu'à ce que la mise à la retraite puisse être effectuée, le salarié ne pouvant prétendre à prolonger cette période au-delà de la date à laquelle la liquidation de ses droits à retraite à taux plein serait acquise.

Si en raison de circonstances intervenues postérieures à la signature de l'avenant, le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein à une date antérieure, 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.

### **3.7.1. 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.

De convention expresse, le barème unique et non cumulatif applicable est celui prévu par la convention collective UIMM :

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

Etant entendu que le barème effectivement applicable sera celui en vigueur à la date de départ à la retraite.  
NB : Ce barème est exprimé en mois brut

Conformément aux dispositions de la convention collective UIMM, le salaire de référence de l'indemnité de départ à la retraite sera le douzième de la rémunération des douze derniers mois pleins précédant la dispense d'activité.

### **3.7.2. Avance sur l'indemnité de départ à la retraite**

Le salarié bénéficiera s'il le souhaite à son entrée en dispense d'une avance représentant 75% ou 95% du montant brut de l'indemnité de départ à la retraite estimée : 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 de 95% brut de l'indemnité de départ à la retraite estimée 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.

## **IV. CONDITIONS DE REVISION DU PRESENT AVENANT**

En cas de changement significatif du dispositif réglementaire applicable en matière de retraite (Régime principal ou complémentaires), La Compagnie réunira sous un mois les organisations syndicales représentatives afin d'analyser les conséquences de ces modifications, et proposer éventuellement des modifications par voie d'avenant.

## **V. MODALITES DE SUIVI ET D'INTERPRETATION DU PRESENT AVENANT**

### **5.1. DUREE D'APPLICATION DE L'AVENANT ET REVISION**

Cet avenant est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de la date de signature du présent avenant.

L'une des quelconques des parties signataires pourra, à toute époque, demander la révision d'une disposition du présent avenant ou la vérification de la bonne tenue des engagements souscrits en formulant une demande par écrit à la Direction et en l'adressant à toutes les Organisations syndicales représentatives.

La Direction convoquera alors dans les 15 jours calendaires maximum suivant la demande de révision de cet avenant, une réunion de CSP regroupant les Organisations Syndicales Représentatives.

## 5.2. COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE SUIVI

Le présent avenant reflète la vision et la compréhension actuelles des signataires. Compte tenu de leurs ambitions respectives sur la GPEC, les parties s'entendent à en suivre les réalisations et prévoir les évolutions futures.

Il est en conséquence institué une commission de suivi et d'interprétation composée de deux membres par organisation syndicale signataire et de deux membres représentant la Direction ;

Cette commission est chargée de :

- Vérifier l'adéquation des présentes dispositions et suivre leur réalisation effective, notamment au moyen de données statistiques fournies par la Direction,
- Faire des propositions afin de compléter et faire évoluer les présentes dispositions,
- S'assurer qu'un plan de communication informera l'ensemble du personnel de cet avenant à l'accord GPEC et des liens avec les autres accords / dispositifs existants (ex Formation, FPE, etc.)

Etant rappelé que le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et qu'il fera l'objet d'une renégociation tous les trois ans conformément à l'accord sur le Comité Social Paritaire du 30 novembre 2017, la commission de suivi et d'interprétation veillera à préparer la négociation triennale ou permettre si nécessaire, à échéance plus rapprochée, une réouverture des négociations, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, et visant à adapter, voir modifier le présent avenant, dans le strict respect de l'accord d'entreprise GPEC.

Cette commission se réunira a minima une fois par année calendaire, et à la demande de l'une des parties signataires.

Pour la <b>CFDT</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour la <b>CFE-CGC</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour la <b>CFTC</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour la <b>CGT</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour l' <b>UNSA</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour la <b>Direction d'IBM France</b> Le Directeur des Relations Sociales	

Fait, en 3 exemplaires, à Bois-Colombes, le :

## AVENANT 2 : LE PROGRAMME DE TEMPS PARTIEL OU TEMPS REDUIT ABONDE SUIVI D'UNE DISPENSE D'ACTIVITE PRECEDANT LA RETRAITE

### I. LA MESURE DE TEMPS PARTIEL OU REDUIT ABONDE SUIVI D'UNE DISPENSE D'ACTIVITE PRECEDANT LE DEPART A LA RETRAITE

#### **1.1. LES MODALITES DE CANDIDATURES**

##### **1.1.1. Procédure d'adhésion**

Tout candidat, salarié IBM France SAS en CDI à plein temps, à ce dispositif sera reçu par les conseillers habilités de l'antenne d'information dans le cadre d'un entretien au cours duquel seront notamment communiqué au candidat :

- Le salaire de référence pris en compte soit la RTR disponible dans About You à la date d'entrée dans le programme
- Le montant du salaire à temps partiel abondé
- Le montant de l'allocation mensuelle brute pour la dispense d'activité indemnisée.

Le candidat devra impérativement, en préalable de cet entretien, transmettre à l'antenne d'information un relevé de carrière CNAV à jour pour que l'antenne d'information puisse apprécier son éligibilité à ce dispositif.

##### **1.1.2. Signature de l'avenant au contrat de travail**

Si l'éligibilité est constatée, et après que le management du candidat ait confirmé son accord sur les modalités de mise en œuvre du temps partiel, l'antenne d'information proposera au candidat de signer un avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, l'adhérent devra formaliser sa demande de départ à la retraite dans le cadre de cette mesure.

Ces documents signés par le candidat ne vaudront pas validation par l'entreprise de la candidature mais engagement du salarié d'adhérer à la mesure proposée.

L'entreprise après validation de la candidature accusera réception de la demande de départ à la retraite et contresignera l'avenant de temps partiel ou réduit suivi d'une dispense d'activité précédant le départ à la retraite.

#### **1.2. DUREE DANS LE PROGRAMME**

Sa durée maximale sera de 48 mois et sa durée minimale de 6 mois, la durée dans le programme est déterminée d'une part par la date d'entrée dans le programme et donc par le commencement de la période de temps partiel abondé, et d'autre part par la date à laquelle le salarié est en droit de prendre sa retraite Sécurité Sociale à taux plein, cette date marque la fin de la période de dispense d'activité et le départ en retraite du candidat.

#### **1.3. REGIME DE LA PERIODE DE TEMPS PARTIEL ABONDE SUIVI D'UNE DISPENSE D'ACTIVITE PRECEDANT LE DEPART EN RETRAITE**

Durant toute la durée dans le programme les adhérents à la mesure 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 demande de départ à la retraite.

Dans le cadre de ce dispositif, 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 mesure de temps partiel ou réduit abondé suivie d'une dispense totale d'activité indemnisé précédant le départ à la retraite constitue un départ à la retraite à l'initiative du salarié différé par une période de temps partiel abondé suivie par une période de dispense d'activité indemnisée. L'adhésion vaut acceptation de l'ensemble du dispositif.

#### 1.4. MODALITES DE LA PERIODE DE TEMPS PARTIEL (SALARIE EN HEURES) OU TEMPS REDUIT (SALARIE EN JOURS) ABONDE

De manière générale dans les répartitions entre période travaillée et période dispensée d'activité la période travaillée sera arrondie au nombre de mois inférieur. Par exemple dans la modalité où la période travaillée est de 60% dans la durée du programme et pour une durée totale dans le programme de 48 mois, les 60% représentent 28,8 mois travaillés qui seront arrondi à 28, les 19,2 mois dispensés devenant alors 20 mois.

##### 1.4.1. Maximisation de la durée de la dispense d'activité

Dans cette modalité le salarié et le management souhaitent que la période de dispense d'activité soit plus importante, dans ce cas le programme sera constitué de 2 périodes :

- Une période de temps partiel ou temps réduit à 50% du temps de travail à temps plein et rémunérée à 60%\* du salaire de référence. Cette période représentera 60 % de la durée dans le programme (soit par exemple 18 mois dans le cas d'une durée dans le programme de 30 mois).
- Une période de dispense d'activité totale indemnisée à hauteur de 60% du salaire de référence. Cette période représentera 40% de la durée dans le programme (soit par exemple 12 mois dans le cas d'une durée dans le programme de 30 mois).

##### 1.4.2. Dégressivité du temps partiel ou temps réduit

Dans cette modalité le salarié et le management souhaitent que l'entrée en temps partiel ou réduit soit progressive, dans ce cas le programme sera constitué de 3 périodes

- Une période de temps partiel ou temps réduit à 70 % du temps de travail à temps plein et rémunérée à 80%\* du salaire de référence. Cette période représentera 25% de la durée dans le programme (soit par exemple un an dans le cas d'une durée dans le programme de quatre ans).
- Une période de temps partiel ou temps réduit à 50% du temps de travail à temps plein et rémunérée à 60%\* du salaire de référence. Cette période représentera 50 % de la durée dans le programme (soit par exemple deux ans dans le cas d'une durée dans le programme de quatre ans).
- Une période de dispense d'activité totale indemnisée à hauteur de 60% du salaire de référence. Cette période représentera 25% de la durée dans le programme (soit par exemple un an dans le cas d'une durée dans le programme de quatre ans).

Cette modalité ne serait mise en œuvre que pour les durées dans le programme allant de 48 mois au maximum à 13 mois au minimum, entre 12 et 6 mois inclus seule la modalité ci-dessous serait proposée.

\* voir chapitre « Rémunération durant la période de temps partiel ou réduit abondé pour la décomposition de cette rémunération ».

##### 1.4.3. Organisation du temps de travail

Le salarié formalisera en accord avec son manager la future organisation de son temps de travail.

L'approche standard à la compagnie est de choisir dans la semaine les jours de travail qui seront travaillés et non travaillés et ceux-ci seront définis dans l'avenant. Pour plus de détails sur le temps partiel ou le temps réduit le candidat pourra se référer à ces deux liens :

[http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/erlr/le\\_temps\\_reduit\\_dispositions\\_comp.html](http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/erlr/le_temps_reduit_dispositions_comp.html)

[http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/erlr/le\\_temps\\_partiel\\_de\\_droit\\_commun.html](http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/erlr/le_temps_partiel_de_droit_commun.html)

Afin de permettre plus de souplesse dans le cadre de cet aménagement de fin de carrière il pourra être accepté de mettre en place une modalité différente d'organisation du temps de travail qui irait au-delà de l'organisation à périodicité hebdomadaire. Ces modalités décidées entre l'employé et son management seront inscrites dans l'avenant et pourront être revues à la date anniversaire d'entrée dans le programme.

Si le poste le permet et en accord avec son management le salarié à 50% de temps de travail pourrait par exemple travailler une semaine à plein temps et ne pas travailler la semaine suivante. Un salarié à 70% pourrait aussi travailler à plein temps durant trois semaines pour reporter les 30% non travaillés sur les deux semaines suivantes.

Cette organisation pourrait se faire selon une périodicité mensuelle, trimestrielle, voir annuelle (pour coller au mieux aux vacances scolaires par exemple) si l'organisation du travail et le service d'appartenance le permettent. La quotité de travail de 50% ou 70% devant être toujours impérativement réalisée dans un trimestre calendaire donné (janvier à mars, avril à juin etc.).

## 1.5. MODALITES DE REMUNERATION DURANT LES DIFFERENTES PERIODES

### 1.5.1. Rémunération durant la période de temps partiel ou réduit abondé

Durant la période de temps partiel indemnisé le salarié percevra, en sus de son salaire à temps partiel ou temps réduit, une prime mensuelle correspondant à 10% de son salaire de référence contractuel mensuel brut (tel que visible dans About You), en cas d'augmentation de salaire durant cette période, la prime sera revalorisée à la date de mise en œuvre de l'augmentation de salaire.

### 1.5.2. Indemnisation durant la période de dispense d'activité indemnisée

La dispense d'activité sera indemnisée par une allocation mensuelle brute à hauteur de 60% de son salaire de référence contractuel mensuel brut (tel que visible dans About You).

### 1.5.3. Régime social et fiscal de la prime d'abondement et de l'allocation mensuelle de dispense d'activité

La prime de 10% du salaire de référence versée durant la période de Temps partiel ou réduit abondé, ainsi que l'allocation mensuelle de dispense d'activité ont la nature de salaire (notamment au titre du salaire ou des charges sociales).

En cas de maladie durant la période de dispense d'activité, le salarié continuerait à percevoir l'allocation de dispense d'activité sans abattement, aucune déclaration ne devant être envoyée à IBM France, sauf si le salarié venait à bénéficier d'une pension d'invalidité deuxième ou troisième catégorie.

Si le salarié en activité a pris l'option Mutuelle 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.

## 1.6. STATUT PENDANT LA DISPENSE D'ACTIVITE

Le salarié reste salarié d'IBM France SAS, son contrat de travail étant suspendu.

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

De ce fait :

- Il doit informer IBM France de tout changement qui interviendrait dans sa situation individuelle (état civil, situation de famille, adresse, références bancaires...) ou professionnelle (volonté de reprise d'une activité salariée ou non, permanente ou ponctuelle, rémunérée ou non),
- Il doit respecter les termes d'engagement de loyauté, de confidentialité, de droits d'auteurs, 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 la compagnie
- Il ne doit pas exercer une activité rémunérée pour une société du Groupe IBM 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 à l'assurance chômage

Si avant le terme de sa dispense, le salarié devient éligible à une retraite à taux plein sécurité sociale, il doit impérativement en informer IBM France afin que sa dispense d'activité prenne fin à cette nouvelle date.

Le non-respect de ces dispositions pourrait entraîner une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail aux torts du salarié.

Les points ci-dessus sont de la même manière applicables au temps libéré dans le cadre de la période de temps partiel ou réduit abondé.

## 1.7. DEPART A LA RETRAITE

Après la période de temps partiel ou réduit abondé et sauf sortie anticipée du dispositif, 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 pourraient conduire à repousser la date de départ en retraite prévue initialement dans l'avenant, la compagnie s'engage à proroger les conditions de la dispense d'activité jusqu'à ce que le départ à la retraite puisse être effectué, le salarié ne pouvant prétendre à prolonger cette dispense au-delà de la date à laquelle la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein Sécurité Sociale serait acquise.

Si en raison de circonstances intervenues postérieurement à la signature de l'avenant, le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein Sécurité Sociale à une date antérieure, 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 deux mois, aucune indemnité ne sera 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.

### 1.7.1. L'indemnité de départ à la retraite

La période de temps partiel abondé ainsi que la période de dispense d'activité sont prises en compte dans l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

De convention expresse, le barème unique et non cumulatif applicable est celui prévu par la convention collective UIMM :

- 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 ce barème n'est donné qu'à titre indicatif et que le barème effectivement appliqué sera celui en vigueur à la date de départ en retraite.

Le salaire de référence de l'indemnité de départ à la retraite sera le douzième de la rémunération des douze derniers mois pleins précédents l'entrée dans le programme de temps partiel abondé suivi d'une dispense d'activité précédant la retraite.

L'IDR est calculée sur le salaire reconstitué à temps plein, selon les modalités en vigueur chez IBM.

### 1.7.2. Avance sur l'indemnité de départ à la retraite

Le salarié qui le souhaite bénéficiera à son entrée en dispense d'activité d'une avance représentant 75% du montant brut de l'indemnité de départ à la retraite estimée.

L'avance de 75% de l'indemnité de départ à la retraite estimée est calculée en tenant compte de l'ancienneté projetée à la date du départ en retraite, du barème d'indemnité de départ à la retraite décrit ci-dessus conformément à la convention collective applicable et du coefficient de proratisation pour temps partiel appliqué sur la carrière applicable (par exemple, une personne qui, durant sa carrière IBM aurait travaillé 40 ans dont 3 ans à mi-temps se verrait appliquer un coefficient de proratisation pour temps partiel de :  $(40 - 50\% * 3) / 40 = 96,25\%$ ).

## 1.8. PRIME INCITATIVE

Afin de favoriser le choix de ce programme de transition de fin de carrière, la compagnie versera une prime équivalant à ¼ de mois de salaire de référence par trimestre entier dans le programme (soit un mois de salaire par année entière dans le programme).

Le versement de la prime sera étalé trimestriellement sur la période de temps partiel le premier versement ayant lieu le premier mois du trimestre suivant l'entrée dans le programme.

Par exemple un candidat qui rentrerait le 1<sup>er</sup> novembre 2017 dans le programme maximisant la durée de dispense d'activité pour une durée de 4 ans serait éligible à une prime de 4 mois de salaire de référence. Dans ce programme l'employé travaille à temps partiel 60% des 48 mois soit 28,8 mois arrondis à 28 mois, ce qui représente 9 trimestres et un mois : 1/9 de la prime de 4 mois serait alors versé chaque début de trimestre durant la période de temps partiel, le premier versement aurait lieu en janvier 2018.

En cas de mise en œuvre de la contribution au rachat de trimestres décrite au chapitre 1.13, le montant de la contribution au rachat de trimestre serait déduit de la prime incitative (dans la limite de celle-ci, la contribution au rachat de trimestre pouvant excéder le montant de la prime incitative).

### **1.9. CAS PARTICULIER DES PERSONNES A TEMPS PARTIEL AU MOMENT DE L'ENTREE DANS LE PROGRAMME**

Afin de ne pas défavoriser les personnes qui seraient déjà à temps partiel à l'entrée dans le programme, la modalité suivante adaptées à leur situation leur serait proposée.

- Le temps de travail ne pourrait descendre en deçà de 40% d'un temps plein
- Seule la modalité maximisant la durée de dispense serait proposée
- L'abondement durant la période travaillée partiellement serait de 10% du salaire de référence à temps partiel à l'entrée dans le programme
- La prime incitative sera proratisée en fonction du temps de travail à l'entrée dans le programme. Par exemple une personne qui était à temps partiel à l'entrée dans le programme et restant quatre ans dans le programme percevra une prime de 4 mois de son salaire de référence à l'entrée du programme à temps partiel.
- L'indemnité mensuelle versée lors de la période de dispense d'activité sera de même proratisée en fonction du temps de travail à l'entrée dans le programme. Par exemple une personne qui travaillait à temps partiel ou réduit à 50% d'un temps plein percevra une indemnité mensuelle durant sa dispense d'activité de 60% de son salaire de référence à temps partiel ou réduit à l'entrée dans le programme.

Temps de travail à l'entrée dans le programme en % d'un temps plein	Temps de travail durant la période travaillée	Abondement en % du salaire de référence temps plein
90%	50%	9%
80%	50%	8%
70%	50%	7%
60%	40%	6%
50%	40%	5%

### **1.10. PLANCHER DE REMUNERATION LORS DE LA PERIODE DE DISPENSE D'ACTIVITE**

Lors de la période de dispense d'activité la rémunération minimum versée sera de 2000 € bruts par mois.

### **1.11. POSSIBILITE DE TRAVAILLER A TEMPS PARTIEL JUSQU'AU DEPART A LA RETRAITE**

Certains salariés pourraient préférer continuer à travailler à temps partiel ou réduit jusqu'au départ à la retraite à taux plein Sécurité Sociale et ce en particulier afin de bénéficier des possibilités du système légal français de « retraite progressive ».

Les salariés dans ce cas pourront donc, à l'entrée dans le programme et toujours en accord avec leur management, choisir en lieu et place de la dernière période du programme dispensée d'activité de travailler à 50% du temps de travail à temps plein, et ce jusqu'à la date de départ en retraite au taux plein sécurité sociale. Les salariés cadres en jour pourront à cette occasion demander à passer cadre en heures pour cette dernière période dans le programme.

Ces personnes bénéficieront du même abondement défini précédemment sous la forme d'une prime mensuelle correspondant à 10% de leur salaire de référence contractuel mensuel brut (tel que visible dans About You), que durant la ou les périodes précédentes dans le programme.

### 1.12. ACCOMPAGNEMENT PAR UN CABINET SPECIALISE

Les salariés qui le souhaitent pourront demander, dès leur adhésion, à bénéficier du support d'un cabinet spécialisé dans l'accompagnement vers la retraite. Le support sera orienté sur les activités complémentaires, bénévoles en particulier, dans lesquelles le salarié pourrait avoir envie de s'investir durant son temps libéré.

### 1.13. CONTRIBUTION AUX RACHATS DE TRIMESTRE

Les salariés qui seraient éligibles au programme (donc à moins de 48 mois de la retraite à taux plein Sécurité Sociale) sans rachats de trimestre et pour lesquels un rachat de trimestre permettrait de diminuer la durée dans le programme pourraient demander à ce qu'IBM contribue à ce rachat de trimestres.

Dans un premier temps le salarié devrait obtenir un devis de rachat de trimestre valide auprès de la CNAV/CARSAT et produire ce devis de rachat, le salarié étant responsable des démarches et de la mise en œuvre effective de cette mesure auprès de la CNAV/CARSAT. Le salarié s'engagera à mettre en œuvre le rachat dès l'entrée dans le programme ; Il fera ensuite parvenir à IBM un accusé de réception de ce/ces paiement par la CNAV dès le/les paiement effectué, et il fournira ensuite, dès sa réception, son relevé de carrière à jour reflétant le rachat de ce ou ces trimestres. En cas de paiement échelonné à la CNAV, il fournira à IBM semestriellement un état justifiant de la bonne continuation de ce paiement échelonné. Cet étalement ne pourra excéder 12 mois.

Le montant brut de la contribution d'IBM serait de 6500 € bruts par trimestre racheté par l'employé auquel IBM contribuerait. Le versement de la contribution au rachat de trimestres sera étalé trimestriellement sur la période de temps partiel/réduit, le premier versement ayant lieu le premier mois du trimestre suivant l'entrée dans le programme (voir exemple en 1.8).

La compagnie pourrait contribuer au rachat d'un nombre de trimestre correspondant au maximum à la période de dispense d'activité dont le salarié bénéficierait s'il ne bénéficiait pas de la contribution au rachat de trimestre.

Par exemple un salarié qui serait à 30 mois de la retraite à taux plein Sécurité Sociale et qui choisirait le programme de maximisation de la dispense d'activité dont 40% de la durée dans le programme est dispensée pourrait se voir proposer une contribution au rachat de trimestres d'un maximum de 4 trimestres. En effet dans le cadre de ce programme il travaillerait 60% de la période soit 18 mois à 50% et serait dispensé 40% de la période soit 12 mois, ces 12 mois correspondant donc à 4 trimestres.

S'il a obtenu un devis de rachat pour ces 4 trimestres et que le rachat des 4 trimestres est nécessaire pour son départ à la retraite au taux plein Sécurité Sociale, alors le rachat de trimestres lui permettrait de prendre sa retraite 12 mois plus tôt. Par conséquent sa durée dans le programme de transition retraite ne serait plus que de 18 mois au lieu de 30 mois sans rachat de ces 4 trimestres. Sa période travaillée à 50% serait alors de 10 mois et sa période dispensée d'activité de 8 mois

Cette contribution serait imputée sur le montant de la prime incitative générée par le programme après rachat de trimestres et pourrait dépasser le montant de cette prime incitative.

Par exemple si pour l'employé le montant calculé de la prime incitative est de 10 000 € et le montant de la contribution de rachat de trimestre est de 13 000 € alors il n'y aurait pas de reliquat de prime incitative à verser après le versement des 13 000 €. En revanche pour une même prime incitative de 10 000 € si la contribution au rachat était de 6 500 € alors le complément de prime incitative de 3 500 € serait versé.

Le salarié pourra en tout état de cause décider de financer tout ou partie du rachat des trimestres, en cas de refus de la Compagnie.

## II. ANTENNE D'INFORMATION PERMANENTE

La mise en œuvre de la mesure de temps réduit ou partiel abondé suivi d'une dispense d'activité précédant la retraite dont les conditions sont précisées sur la durée de validité de l'accord d'entreprise vise à faciliter le positionnement des salariés sur ce type de mesure, en leur permettant notamment de mesurer suffisamment à l'avance les conséquences de ces mesures à leur cas personnel.

Ainsi, les collaborateurs qui approchent de l'âge légal de départ à la retraite peuvent en toute connaissance de cause faire leurs propres projections, notamment en termes de revenu, et décider ainsi plus sereinement du moment opportun pour bénéficier d'une telle mesure de temps partiel ou réduit abondé suivi d'une dispense d'activité précédant la retraite. Dans cette optique une antenne d'information

permanente sera mise en place, afin que tout salarié puisse venir apporter lorsqu'il le souhaite les éléments qu'il est le seul à connaître au regard de sa date prévisible de départ à la retraite à taux plein Sécurité Sociale, et obtenir en retour des informations prévisionnelles individuelles sur le bénéfice de cette mesure, même si celles-ci resteraient par essence indicatives.

L'objectif est de déconnecter la réflexion des salariés en fin de carrières quant au possible bénéfice de cette mesure des éléments conjoncturels économiques, liés à la dynamique des effectifs au sein d'IBM France, et de ses lignes de produits, et du financement de telles mesures.

Par ailleurs, la préparation d'une telle décision présente pour le salarié l'avantage de pouvoir se positionner rapidement et en toute connaissance de cause, sans dépendre d'un calendrier de mise en œuvre pouvant être limité dans le temps.

### III. CONDITIONS DE REVISION DU PRESENT AVENANT

En cas de changement significatif du dispositif réglementaire applicable en matière de retraite (Régime principal ou complémentaires), la Compagnie réunira sous un mois les organisations syndicales représentatives afin d'analyser les conséquences de ces modifications, et proposer éventuellement des modifications par voie d'avenant

### IV. MODALITES DE SUIVI ET D'INTERPRETATION DU PRESENT AVENANT

#### **4.1. DUREE D'APPLICATION DE L'AVENANT ET REVISION**

Cet avenant est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de la date de signature du présent avenant.

L'une quelconques des parties signataires pourra, à toute époque, demander la révision d'une disposition du présent avenant ou la vérification de la bonne tenue des engagements souscrits en formulant une demande par écrit à la Direction et en l'adressant à toutes les Organisations syndicales représentatives.

La Direction convoquera alors dans les 15 jours calendaires maximum suivant la demande de révision de cet avenant, une réunion de CSP regroupant les Organisations Syndicales Représentatives.

#### **4.2. COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE SUIVI**

Le présent avenant reflète la vision et la compréhension actuelles des signataires. Compte tenu de leurs ambitions respectives sur la GPEC, les parties s'entendent à en suivre les réalisations et prévoir les évolutions futures.

Il est en conséquence institué une commission de suivi et d'interprétation composée de deux membres par organisation syndicale signataire et de deux membres représentant la Direction ;

Cette commission est chargée de :

- Vérifier l'adéquation des présentes dispositions et suivre leur réalisation effective, notamment au moyen de données statistiques fournies par la Direction,
- Faire des propositions afin de compléter et faire évoluer les présentes dispositions,
- S'assurer qu'un plan de communication informera l'ensemble du personnel de cet avenant à l'accord GPEC et des liens avec les autres accords / dispositifs existants (ex Formation, FPE, etc.)

Etant rappelé que le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et qu'il fera l'objet d'une renégociation tous les trois ans conformément à l'accord sur le Comité Social Paritaire du 30 novembre 2017, la commission de suivi et d'interprétation veillera à préparer la négociation triennale ou permettre si nécessaire, à échéance plus rapprochée, une réouverture des négociations, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, et visant à adapter, voir modifier le présent avenant, dans le strict respect de l'accord d'entreprise GPEC.

Cette commission se réunira a minima une fois par année calendaire, et à la demande de l'une des parties signataires.

<p>Pour la <b>CFDT</b> Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour la <b>CFE-CGC</b> Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour la <b>CFTC</b> Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour la <b>CGT</b> Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour l'<b>UNSA</b> Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour la <b>Direction d'IBM France</b> Le Directeur des Relations Sociales</p>	

Fait, en 3 exemplaires, à Bois-Colombes, le :