

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Préambule	4
TITRE I - Objet et Acteurs de la GEPP	4
TITRE II - Acteurs de la GEPP	5
Article 1. La Direction	5
Article 1.1. Les entités opérationnelles et leur structure managériale	5
Article 1.2. La DRH.....	5
Article 2. Le salarié	6
Article 3. Les Partenaires sociaux	6
Article 3.1. Les Organisations Syndicales Représentatives.....	6
Article 3.2. Les Organisations Syndicales Signataires.....	6
Article 3.3. Commission Paritaire de Suivi GEPP (CPS GEPP)	6
Article 3.4. Les Binômes GEPP.....	7
TITRE III - Procédure de consultation des instances représentatives	8
Article 4. Consultation du Comité Social Economique Central (CSEC) sur les orientations stratégiques et la GEPP	8
Article 5. Information et suivi au niveau des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSE d'Etablissement).....	8
TITRE IV - Gestion Anticipée des Métiers, des Emplois, des Compétences et de l'employabilité des Salariés	9
Article 6. Le Plan Prévisionnel Triennal (PPT)	9
Article 6.1. Dispositif d'analyse prospective	9
Article 6.2. Elaboration du PPT	9
Article 6.3. Mise à jour du PPT	10
TITRE V - Articulation entre PPT et Plan de Développement des Compétences (PDC)	11
Article 7. PPT et Information des Salariés	12
Article 8. Plan d'Action des Lignes de Management.....	12
Article 9. Plan de Développement des Compétences (PDC).....	13
TITRE VI - Développement & Accompagnement de l'employabilité et des Parcours Professionnels ..	13
Article 10. Dispositifs & Mesures d'accompagnement	13
Article 10.1. Accompagnement Parcours Professionnel.....	14
Article 10.2. Les Plateformes Internes	15
Article 10.3. Les Dispositifs	16
Article 11. Accompagner la mobilité Interne.....	19
Article 11.1. Définition de la Mobilité Interne.....	19
Article 11.2. Mesures.....	19
Article 12. Accompagner la mobilité externe	21
Article 12.1. Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS)	21
Article 12.2. Le Congé de Mobilité (CM)	21
TITRE VII - Aménagement des fins de carrière	22
Article 13. Fin de Carrière & Transfert de Compétence.....	22
Article 14. Aménagement des fins de carrière des salariés de plus de 58 ans et de la transition entre activité et retraite	22
TITRE VIII - La politique de recours à l'apprentissage et aux stagiaires, et mesures destinées au travail à temps partiel	23
TITRE IX - Modalités d'information des entreprises sous-traitantes	23
TITRE X - Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions	24
TITRE XI - Dispositions Générales	24
Article 15. Champs d'Application.....	24
Article 16. Modalité de Suivi et d'Interprétation de l'Accord	24
Article 17. Entrée en Vigueur, Modalité de Publication et Révision	24

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Annexe 1 : Binômes.....	25
Annexe 2 : Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS)	25
Annexe 3 : Liens & Informations.....	26
Annexe 4 : Les Mesures De Fin De Carrière.....	28
I. Les Mesures de Fin de Carrière (MFDC)	28
II. La bonification de l'indemnité de départ à la retraite	28
III. La Dispense totale d'activité	30
3.1. Régime de la dispense d'activité	30
3.2. Durée de la dispense d'activité.....	30
3.3. Indemnisation de la dispense d'activité	30
3.4. Régime social et fiscal de l'allocation mensuelle brute	30
3.5. Indemnité complémentaire à l'entrée en dispense d'activité.....	31
3.6. Statut pendant la dispense d'activité	31
3.7. Départ à la retraite	31
3.7.1. L'indemnité de départ à la retraite	32
3.7.2. Avance sur l'indemnité de départ à la retraite	32
Annexe 5 : Le Programme de Temps Partiel ou Temps Réduit Abondé suivi d'une Dispense d'Activité Précédant La Retraite.....	33
I. La mesure de temps partiel ou réduit abondé suivi d'une dispense d'activité précédant le départ à la retraite.....	33
1.1. Les modalités de candidatures.....	33
1.2. Durée dans le programme	33
1.3. Régime de la période de temps partiel abondé suivi d'une dispense d'activité précédant le départ en retraite33	
1.4. Modalités de la période de temps Partiel (salarié en heures) ou temps réduit (salarié en jours) abondé.....	33
1.5. Modalités de rémunération durant les différentes périodes	34
1.6. Statut pendant la dispense d'activité	35
1.7. Départ à la retraite	35
1.8. Prime incitative	36
1.9. Cas particulier des personnes à temps partiel au moment de l'entrée dans le programme .	36
1.10. plancher de rémunération lors de la période de dispense d'activité	37
1.11. Possibilité de travailler à temps partiel jusqu'au départ à la retraite	37
1.12. Contribution aux rachats de trimestre.....	37
II. Antenne d'information permanente.....	38
Annexe 6 : Congé de Mobilité (CM)	39
TITRE I - Objet et Conditions d'ouverture du Congé de Mobilité	39
Article 1. Définition et Objet	39
Article 2. Conditions d'ouverture du congé de mobilité	39
TITRE II - Durée du congé de mobilité	39
Article 3. Durée Congé de Mobilité.....	39
Article 4. Maladie, Maternité et Terme du Congé de Mobilité	39
Article 5. Périodes travaillées et terme de congé de mobilité.....	40
TITRE III - Conditions d'Eligibilité	40
TITRE IV - Mise en œuvre du Congé de Mobilité	41
Article 6. Information des salariés éligibles	41
Article 7. Ouverture de l'espace CM.....	41
TITRE V - Modalité de Candidature, examen et validation	41
Article 8. Modalités de candidature	41
Article 8.1. Délai de candidature.....	41
Article 8.2. Contenu du dossier de candidature	41
Article 8.3. Destinataire des candidatures	42

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Article 8.4. Modalités de dépôt.....	42
Article 9. Examen et validation des candidatures.....	42
Article 9.1. Comité de validation.....	42
Article 9.2. Critères de départage.....	42
Article 9.3. Information.....	42
Article 9.4. Formalisation du congé de mobilité (consentement écrit).....	43
TITRE VI - Entrée dans le dispositif et conséquences.....	43
Article 10. Suspension du contrat de travail et statut du salarié.....	43
Article 11. Allocation de mobilité.....	44
Article 11.1. Montant de l'allocation de mobilité.....	44
Article 11.2. Allocation de mobilité et période de travail.....	44
Article 11.3. Allocation de mobilité et période d'arrêt maladie.....	44
Article 12. Engagements des différentes parties.....	44
Article 12.1. Les engagements du cabinet externe de l'Espace CM.....	45
Article 12.2. Les engagements du salarié.....	45
TITRE VII - Dispositifs d'Accompagnement.....	45
Article 13. Actions de formation d'adaptation ou de reconversion.....	45
Article 13.1. Aide financière.....	45
Article 13.2. Procédure à suivre pour le paiement de l'aide financière.....	46
Article 14. Aides à la reprise ou à la création d'entreprise.....	46
Article 14.1. Accompagnement du créateur/repreneur d'entreprise.....	46
Article 14.2. L'aide financière à la création/reprise d'entreprise.....	46
Article 14.3. Actions de formations à la gestion d'entreprise.....	47
Article 15. Accompagnement de la mobilité géographique.....	47
Article 16. – Organisation des périodes de travail.....	48
TITRE VIII - Terme du congé de mobilité.....	48
Article 17. Terme du Congé de mobilité.....	48
Article 18. Rupture du contrat de travail.....	48
Article 19. Mesures Indemnitaires de Rupture du Contrat de travail.....	49
Article 19.1. Indemnité Spécifique de Rupture (ISR).....	49
Article 19.2. Indemnités pour Concrétisation Anticipée de Projet (ICAP).....	49
Article 20. Information de la DREETS.....	49

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

PREAMBULE

La Cie IBM France évolue dans un environnement de marché fortement concurrentiel et en transformation constante. Elle évolue dans un environnement incertain qui nécessite une adaptation continue aux mutations économiques et aux évolutions du marché, de la concurrence, des technologies, des offres et services.

Le PROJET d'accord GEPP vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie de l'entreprise et des modifications de son environnement économique, technologique, social, sociétal et environnemental.

L'enjeu est d'évaluer l'impact des différents facteurs de changement, internes comme externes, sur les métiers, les compétences et les effectifs, pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur parcours professionnel.

Ainsi, le fait d'anticiper la transformation et plus généralement de permettre aux salariés de pouvoir engager et développer une réflexion sur leur futur professionnel et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives professionnelles est un des enjeux pour la Cie IBM France et ses salariés.

La vision stratégique du Groupe IBM et de la Cie IBM France et ses effets notamment sur l'organisation et les emplois doivent servir de support à une gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels permettant :

- à l'entreprise de disposer des compétences en cohérence avec sa stratégie,
- aux salariés de développer leur employabilité et d'envisager leur avenir professionnel interne ou externe grâce aux mesures adéquates d'accompagnement et de développement.

TITRE I - OBJET ET ACTEURS DE LA GEPP

Le présent accord a pour objet de définir les méthodes et principes de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein de la Cie IBM France, et la mise en place des actions nécessaires à l'adaptation de la Cie IBM France et de ses salariés aux données économiques, stratégiques et démographiques prévisibles.

Le présent accord, basée en particulier sur le dialogue social et les modalités définies dans l'accord sur le Comité Social Paritaire du 30 novembre 2017 prorogé jusqu'au 30 novembre 2022, prendra en compte les parcours professionnels et l'évolution des métiers ; et intégrera les décisions stratégiques prises en matière d'organisation et de sous-traitance nécessaire à l'accomplissement des missions, ainsi que les opérations de fusions, cessions et acquisitions.

L'accord GEPP est construit autour des leviers et moyens qui permettent :

- d'anticiper les évolutions professionnelles et les conséquences sociales des évolutions prévisibles sur l'organisation de la Cie,
- de prévenir les difficultés d'adaptation individuelle ou collective, de permettre le développement professionnel des salariés et plus généralement leur employabilité,
- de favoriser la mobilité et les évolutions professionnelles interne et/ou externe.
- d'accompagner les fins de carrières et les départs de l'entreprise
- d'intégrer au sein de la GEPP les thématiques liées à la Loi Climat et résilience du 22 août 2021

Pour cela, Le projet d'accord GEPP prévoit :

- Une approche revue en vue de développer et de renforcer les compétences et l'employabilité des salariés.
- Une revue des mesures permanentes et spécifiques d'accompagnement des salariés
- Le suivi par des groupes paritaires « Binômes GEPP » des évolutions en termes de besoins métiers propres à chacune des entités de la Compagnie.
- Les modalités d'information et de consultation Comité Social et Economique Central conformément à l'article L.2312-24 du code du travail portant sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi et les métiers impactés par la stratégie de l'entreprise (Plan Prévisionnel Triennal)
- La mise à jour et le suivi du Plan Prévisionnel Triennal (PPT) avec les partenaires sociaux participant à la Commission Paritaire de Suivi GEPP (CPS GEPP) et aux Binômes, afin de préparer in fine la consultation formelle sur la stratégie et la GEPP du Comité Social et Economique Central (CSEC)
- Les modalités d'information et de suivi des Comité Social et Economique d'Etablissement (CSE) des conséquences significatives (selon les critères établis par le présent accord) que les projets de GEPP ont au niveau de chaque établissement, et en particulier pour les projets ayant des conséquences limitées à un ou quelques établissements.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

- Les méthodes d'adaptation des structures d'emploi aux évolutions escomptées et aux événements imprévus et les modalités d'information et de suivi en CSE des conséquences significatives (selon les critères établis par le présent accord) que les événements imprévus ont au niveau de l'établissement.

Le présent projet d'accord GEPP est conclu en conformité avec l'accord sur le Comité social paritaire du 30 novembre 2017 prorogé jusqu'au 30 novembre 2022 qui définit les modalités des négociations obligatoires au sein de la Cie IBM France, dont les négociations sur la GEPP qui doivent porter sur les 6 points conformément décrit à l'article L.2242-20 (Version en vigueur depuis le 25 août 2021 - Modifié par LOI n°2021-1104 du 22 août 2021 - art. 40).

TITRE II - ACTEURS DE LA GEPP

Article 1. LA DIRECTION

Détermine et présente le plan stratégique de l'entreprise et son impact sur les besoins et les évolutions en matière d'organisation, de métiers et d'emploi.

- Elle 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.
- S'appuie sur l'ensemble des niveaux de management pour accompagner les effets de la transformation de la Cie IBM France sur les salariés. Notamment en relayant auprès de leurs équipes les informations dont ils disposent concernant la stratégie de l'entreprise, la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), la vie de l'entreprise et l'accompagnement des transformations, les différents dispositifs mis en place dans le cadre des accords de la Cie IBM France venant soutenir l'accompagnement au changement initié par les transformations stratégiques définies.

Article 1.1. LES ENTITES OPERATIONNELLES ET LEUR STRUCTURE MANAGERIALE

Le management, dans toutes ses déclinaisons, sont des acteurs majeurs de la GEPP, dans le déploiement des outils et informations de la GEPP et de son Plan Prévisionnel Triennal (PPT), notamment vis-à-vis de ses salariés dont il contribue à assurer l'employabilité, le développement et l'adaptation des compétences.

Les entités opérationnelles et leur structure managériale ont un rôle central et essentiel. et à ce titre, elles :

- Tiennent informés les salariés de la stratégie de leurs segments d'activité et de l'évolution des métiers et compétences stratégiques attendues.
- Identifient les besoins de développement de compétences des salariés au sein de leurs activités.
- Conduisent les entretiens professionnels, aide les salariés à définir leur parcours professionnel,
- S'assurent de la formation des salariés pour maintenir leur employabilité au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
- Participent à l'évolution des parcours professionnels et à la reconversion des salariés, si nécessaire, en mode anticipatif, afin d'aider les salariés à envisager leur avenir professionnel interne ou externe grâce aux mesures adéquates d'accompagnement et de développement
- Sont la source des éléments stratégiques de la GEPP, sur l'ensemble des axes couverts par la GEPP.

Article 1.2. LA DRH

- Mesure l'Adaptation des Ressources Humaines, en s'appuyant notamment sur les missions des différentes entités qui la compose, telles que l'entité Workforce Management, le service formation, les HR Partners et la Direction des Relations Sociales, et ses commissions et espaces spécifiques.
- Apporte conseil et support nécessaire aux Entités Opérationnelles et Business Units et leur structure managériale dans leurs missions d'adaptation des ressources humaines.
- Met à la disposition des salariés, en intégrant les avis formulés par le CSEC (dans le cadre en particulier de la consultation sur les orientations stratégiques et GEPP), les outils et dispositifs d'évolution et de formation devant contribuer à leur adaptation et au maintien de leur employabilité interne ou externe.
- 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 des dispositifs GEPP auprès des salariés via un accès intranet de type « Publisher » ou tout autre outil librement accessible aux salariés d'IBM France au sein de la Cie.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Article 2. LE SALARIE

L'un des atouts de la GEPP est de développer l'employabilité professionnelle de chaque salarié, en offrant à celui-ci des moyens et un accompagnement en adéquation avec son projet professionnel, soit dans le cadre de la stratégie de l'entreprise, soit dans le cadre d'une démarche de développement personnel en lien avec un projet externe.

On entend donc par employabilité, la capacité du salarié :

- à s'adapter aux évolutions d'emploi dans l'entreprise et plus généralement sur le marché de l'emploi,
- à faire face aux éventuelles mobilités et/ou reconversions professionnelles,
- à maintenir et faire évoluer ses compétences professionnelles.

Les Salariés, pour être acteurs de leur développement et de leur évolution professionnelle, s'impliquent activement en utilisant les moyens mis à disposition par le présent accord.

Ils bénéficient pour cela de toute l'information nécessaire à l'élaboration de leurs projets et aux dispositifs et moyens de développement proposés dans le présent projet d'accord.

Article 3. LES PARTENAIRES SOCIAUX

Article 3.1. LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

- Participent à la négociation de l'accord d'entreprise, et sont force de proposition pour d'éventuelles évolutions souhaitées par l'environnement légal, ou par le contexte économique et social.
- Elles sont tenues informées des travaux de la Commission Paritaire de Suivi GEPP (CPS GEPP), et des résultats de ces derniers, en particulier au moyen des comptes rendus qui sont rédigées à l'issue des réunions de commission.

Article 3.2. 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.
- Participent à la CPS GEPP et aux réunions en binôme. Le nom des participants tant au niveau direction qu'au niveau IRP seront communiqués aux différents acteurs.
- Chaque organisation syndicale signataire désignera parmi ses membres titulaires et pour la durée de l'accord un référent GEPP 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 rendu, convocations de la CPS ou des binômes).

Article 3.3. COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI GEPP (CPS GEPP)

La Direction s'engage à partager avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord, le PPT découlant de l'évolution des orientations stratégiques.

Ce partage d'information se fera auprès de la CPS GEPP et aura pour objet de présenter le PTT et le bilan des dispositifs prévus au présent accord.

A. MISSIONS

- Suivre l'exécution et l'évolution du PPT, 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 GEPP pour en améliorer la pertinence, modifications qui pourront donner lieu à des avenants à l'accord GEPP.
- Analyser les éventuelles évolutions réglementaires afin de proposer les modifications à apporter au PPT qui soient adaptées et cohérentes avec les changements d'organisation au sein de la Compagnie IBM.
- Réfléchir et proposer des solutions pratiques portant sur les conditions de développement de l'emploi dans ses différents paramètres techniques, sociaux, économiques et juridiques.

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 PPT, 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.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

B. COMPOSITION

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 3 représentants titulaires, et de 3 suppléants pour pallier les absences, par Organisation Syndicale signataire du présent accord, expressément mandatés.
- Les DSC et DSC adjoint signataires de l'accord participent aux réunions de la commission.
- Les Secrétaires du CSEC, de sa commission FPE et de sa commission économique pourront participer, sans voix délibérative, à toutes les réunions de la commission.
- La Commission est présidée par un membre de la Direction des Ressources Humaines de la Cie 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.

C. FONCTIONNEMENT & MOYEN

- La CPS GEPP se réunira une fois par an au cours du premier trimestre ou au plus tard avant la consultation du CSEC sur la stratégie de la Cie IBM France SAS pour la mise à jour annuelle glissante de la stratégie et de ses conséquences en matière de GEPP.
- L'ordre du Jour de ces réunions sera établi par la Direction
- Le compte-rendu annuel de réunion sera rédigé par la Direction, et porté à la connaissance du Secrétaire ou du Secrétaire adjoint de la commission avant diffusion auprès de ces membres. Il sera déposé sur l'espace Box dédié à l'accord GEPP. Il sera, aussi, présenté et transmis au CSEC via la BDESE.
- En cas de situation exceptionnelle, 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, la CPS GEPP pourra se réunir.
- Chaque membre de la CPS GEPP disposera d'un temps de délégation spécifique à ce mandat de 40 heures par année calendaire, qui seront reportées sur les relevés mensuels des temps de délégation adressés mensuellement à la DRS.

Article 3.4. LES BINOMES GEPP

- Ils sont désignés par les OS signataires.
- Ils ont un rôle essentiel par leur proximité « terrain », afin d'être source de propositions qui seront retranscrites soit dans les comptes-rendus binômes et/ou CPS GEPP postés sur l'espace Box dédié à l'accord GEPP.
- 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 2 titulaires et 2 suppléants pour chacun d'entre eux (Cf. liste des binômes annexée au présent accord).
- Titulaires et suppléants sont invités étant entendu que l'un ou l'autre participe à la réunion.
- 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.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

A. REUNION EXCEPTIONNELLE DES BINOMES GEPP

- 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 CSEC, dans le respect des obligations légales.
- En cas de situations exceptionnelles, 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 de la communication en liaison avec les autres instances.
- La réunion exceptionnelle d'un binôme pourra être à l'initiative de l'une ou l'autre partie et la réunion du binôme 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.
- En cas de réunion exceptionnelle des binômes, cette dernière devra être convoquée au plus tard dans les 15 jours suivant la saisine.
- Chaque membre des binômes disposera d'un temps de délégation spécifique de 20 heures par année calendaire, qui seront reportées sur les relevés mensuels des temps de délégation adressés mensuellement à la DRS.

B. BINOMES & TRAITEMENT DES EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

- Dans le cadre de transformations majeures intervenant dans une Business Unit, la Direction s'engage, en association avec les binômes GEPP 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.

TITRE III - PROCEDURE DE CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES

Article 4. CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC) SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET LA GEPP

Conformément aux dispositions prévues par la loi (cf. Article L2312-24 du code du travail), la Direction présentera chaque année au CSEC les orientations stratégiques des principales BU de la Cie 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. Cette consultation porte, en outre, sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

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 Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), qui inclura les informations sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, conformément à l'article 40 de la loi climat et résilience du 22 août 2021.

Article 5. INFORMATION ET SUIVI AU NIVEAU DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT (CSE D'ETABLISSEMENT)

Pour la Cie IBM France, les dispositions législatives concernant la consultation visée ci-dessus, concerne principalement son CSEC.

Conformément aux dispositions de l'article L.2312-8 du Code du travail et celles du paragraphe 5.1 de l'accord Droit Syndical actuellement en vigueur, le CSE d'établissement a pour mission d'assurer une expression collective des salariés et est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement.

Ainsi, le CSE d'établissement n'est pas consulté sur les projets et informations-consultations qui relèvent du CSEC, qui sont décidés au niveau de l'entreprise et qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements. Le CSE est consulté sur les éventuelles mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement.

La Direction s'engage à donner une visibilité au niveau des CSE d'Etablissement sur la stratégie et la GEPP, notamment grâce à un partage des documents postés dans la BDESE.

TITRE IV - GESTION ANTICIPEE DES METIERS, DES EMPLOIS, DES COMPETENCES ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES

Article 6. LE PLAN PREVISIONNEL TRIENNAL (PPT)

Article 6.1. DISPOSITIF D'ANALYSE PROSPECTIVE

Ce dispositif d'analyse prospective vise à identifier les principales tendances d'évolution des métiers et des compétences à un horizon de 3 ans.

Le PPT, qui n'a pas vocation à apporter une vision exhaustive mais prédictive, présentera les informations de nature macro-tendance indispensable à la détermination des moyens mis en œuvre pour l'adaptation des ressources de la Cie aux enjeux stratégiques qu'elle aura défini.

Une fois par an à l'occasion de l'information consultation sur les orientations stratégiques, la Direction mettra à jour le PPT.

Article 6.2. ELABORATION DU PPT

Parallèlement aux procédures d'information et de consultation des Instances Représentatives décrites au TITRE III, le PPT s'appuiera sur les informations partagées en CSEC concernant les activités en croissance et en décroissance, le positionnement concurrentiel, l'émergence de nouveaux marchés / produits / technologies, le positionnement sur le marché.

Le PPT sera construit autour de grands segments d'activité, qui selon les cas, regroupera plusieurs secteurs telles que les fonctions support (RH, Finance, Juridique, GRE, etc...) et les lignes de « business » (BUs), telle que IBM Consulting...

L'impact et la complexité de la transformation présenté au niveau des BUs/Fonctions se décline aussi au niveau des métiers.

Le PPT présente de façon synthétique une analyse des évolutions quantitatives et qualitatives des emplois, en termes de compétences et d'identification des besoins de formation structuré autour des grands segments d'activité.

A. IMPACT ET COMPLEXITE DE LA TRANSFORMATION

La Cie IBM France évolue dans environnement de marché fortement concurrentiel et en transformation constante. Elle évolue dans un environnement incertain qui nécessite une d'adaptation continue aux mutations économiques et aux évolutions du marché, de la concurrence, des technologies, des offres et services. Ces adaptations nécessaire s'inscrivent au travers des projets de transformation de la Compagnie.

Les projets de transformations initiés par la Compagnie mettent 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), notamment lorsque le salarié fait le choix d'être accompagné dans ses projets personnels.

La présentation synthétique de l'impact et la complexité de la transformation au niveau de chaque BUs/Fonction se décline aussi sur les métiers et elle s'appuie sur une typologie permettant de catégoriser l'ensemble des compétences nécessaires afin d'atteindre ses objectifs stratégiques.

Les métiers peuvent appartenir à une ou plusieurs typologies selon les évolutions envisagées dans chacune des BUs/Fonctions sur le moyen/long terme durant les 3 années du PPT.

Typologie définit ainsi :

- ✓ **T1 : Les métiers émergents et/ou stratégique** : il s'agit de métiers inexistant ou en nombre insuffisant ou en création au sein de l'entreprise. La stratégie de l'entreprise et l'évolution du contexte dans lequel elle évolue les rendent nécessaires à son développement. C'est du fait de leurs compétences particulières peuvent faire défaut et être rare sur le marché (les métiers pour lesquels il est difficile de recruter) et de fait être en tension

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

- ✓ **T2 : Les métiers en évolution** : il s'agit de métiers qui connaissent par le contexte (économique, législatif et réglementaire, technique, technologique...), une évolution importante ou une adaptation plus ou moins importante de leur champ de compétence ;
- ✓ **T3 : Les métiers sensibles ou fragilisés** : Il s'agit des métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.

Le PPT permet ainsi d'aider à mettre en place une politique d'anticipation des évolutions des métiers et des compétences requises, de gérer les évolutions professionnelles des salariés, d'identifier les compétences requises et de définir les actions de formations et d'accompagnement.
C'est donc dans cette logique, que s'inscrit le Plan Prévisionnel Triennal (PPT).

B. STRUCTURE DU PPT

Le Plan Prévisionnel Triennal (PPT) présente la stratégie de la Cie IBM France SAS et de sa mise en œuvre au sein des BUs.

L'impact et la complexité de la transformation s'analysent au travers d'indicateurs de tendance et de 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), la capacité de transformation est déclinée au niveau des groupes métiers GEPP déterminés en fonction des familles professionnelles (job category) qui les composent.

Le PPT se structure autour de :

- 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/Fonctions.
- 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 et y qualifie une typologie de métiers.

Cette approche permettra à chaque salarié, en lien avec la stratégie mise en œuvre au sein de la Compagnie et de la BU, de :

- Prendre connaissance de la sensibilité de la transformation de la famille professionnelle à laquelle il appartient.
- Développer avec l'aide de son management lors des entretiens professionnels, des chemins de développement professionnel compatibles avec les évolutions de la Compagnie
- De maintenir et/ou d'accroître son employabilité (interne/externe).

Cette prise de connaissance est sous-tendue par, entre autre l'appropriation par les salariés des outils et plateformes leur permettant d'être accompagné dans leur développement et parcours professionnel, tels que Your Career (YC), Your Learning (YL) et Your Guide (YG), librement accessible permettant l'identification de passerelle métiers en fonction des aspirations des salariés,

Le suivi des progressions de formation de Perfectionnement/Approfondissement (Upskilling) et d'Elargissement/Diversification (Reskilling) illustrés par l'acquisition de « badges », démontrent la complétion des étapes de formation et l'évolution de compétences dans les métiers (job roles) considérés.

Article 6.3. MISE A JOUR DU PPT

La mise à jour annuelle du PPT présentée avant l'information et de consultation CSEC conformément à l'article L.2312-24 du code du travail, portera notamment sur :

- Tous les ans, seront présentés en synthèse les effets des éventuels changements de stratégie pour la période visée par l'accord (3 ans).
- L'état des réalisations du plan d'action projeté et les aménagements nécessaires à y apporter.
- La dynamique des effectifs par grandes entités.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

- Les plans d'accompagnement et mesures spécifiques pour les salariés dont les fonctions sont appelées à disparaître pour des raisons d'évolution technologique, économiques ou organisationnelles.

ANNEE N	La vision GPEC de la transformation					
Bus	DEC N-1	Impact de la transformation 2022 - 2024	Complexité de la transformation 2022 - 2024	Impact et complexité de la transformation sur les Métiers 2022 - 2024		
France Lab	NBR			IMPACT	COMPLEXITE	TYPOLOGIE
France Lab Systems	NBRE					
France Lab - Systems - Hardware Engineer	X	VALEUR 1 - VALEUR 2	Moyen	'V1 - V2		T1
France Lab - Systems - Software Engineer	X			'V1 - V2		T2
France Lab - Systems - Project Management	X			'V1 - V2		T3
France Lab Software	NBRE					
France Lab - SW - Data Scientist	X	VALEUR 1 - VALEUR 2	Moyen	'V1 - V2		T2
France Lab - SW - Project Management	X			'V1 - V2		T1
France Lab - SW - Research	X			'V1 - V2		T2
France Lab - SW - Software Engineer	X			'V1 - V2		T2
France Lab - SW - Technical Services & Other IT	X			'V1 - V2		T3

Légendes	Complexité : Intensité et Niveau d'implémentation des modalités d'adaptation de la BU à sa transformation
Forte	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
Moyenne	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
Faible	1 - Transformation engagée. 2 - Actions de Mobilité (upskilling/reskilling - internes/externes) sont identifiés et/ou en cours de déploiement
NA	1 - Non impactée par la transformation 2 - Transformation achevée

TITRE V - ARTICULATION ENTRE PPT ET PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (PDC)

La nécessité d'anticipation et d'adaptation de la Cie 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.

La Direction entend donc mettre à la disposition des salariés les outils et dispositifs nécessaires à la construction d'un parcours professionnel motivant, en phase avec ses aspirations d'évolution professionnelle d'une part, et des besoins de la Cie IBM France d'autre part.

Il est rappelé la place centrale des acteurs et notamment celles du management et des salariés de la Cie IBM France dans la GEPP.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

A. MANAGEMENT :

Il lui appartient :

- D'être le relais des décisions de la Direction en matière de communication et de mise en œuvre opérationnelle de la GEPP, via une bonne connaissance des orientations du PPT et de sa communication auprès de ses équipes.
- 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 Cie IBM France.
- De s'assurer de la mise à disposition des outils et moyens nécessaires à la réalisation du dit parcours de formation.
- D'assister le salarié dans la mise en œuvre de son parcours de formation.

B. LES SALARIES :

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 PPT, 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 Cie 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.

Article 7. PPT ET INFORMATION DES SALARIES

L'impact prévisionnel du PPT repose 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.

Les éléments relatifs à la stratégie permettent, pour chaque BU, de décliner 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.

Annuellement, chaque Responsable de Business Unit devra informer sa ligne de management sur la Stratégie BU et sa déclinaison GEPP ; qui à son tour la communiquera à ses salariés permettant in fine à l'ensemble des salariés de son entité d'être informé.

Article 8. PLAN D'ACTION DES LIGNES DE MANAGEMENT

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 seront également un moment privilégié pour :

- Partager sur la stratégie de la Cie 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 : Your Career (YC), Your Guide (YG), Your Learning (YL) et Global Opportunity Marketplace (GOM).

A la suite de l'information sur le PPT de la BU, le manager s'appuiera notamment sur :

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

- Une offre de formation ouverte et accessible à tous au travers de la plateforme digitale "Your Learning" (YL). Plateforme qui permet 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.
- 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 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)
- L'ensembles des dispositifs de Mobilités Internes et externes.

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 :

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

Ainsi, les équipes de management jouent 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.

Article 9. PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (PDC)

Depuis le 1^{er} janvier 2019 le Plan de Développement des Compétences (PDC) remplace le plan de formation. Le PDC permet aux salariés de suivre des actions de formation en lien avec les besoins stratégique de la Cie IBM France et ce, en complément des formations que les salariés peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation (CPF).

En sus des obligations en matière de formation professionnelle (l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés), la Cie IBM France entend proposer des actions qui participent au développement de compétences (article L 6321-1 du code du travail) de ses salariés.

En cela, le PDC est un outil de mise en œuvre de la stratégie de développement des compétences permettant d'organiser des actions de formation, en cohérence avec les besoins stratégique de la Cie IBM France ; besoins reflétés lors de l'élaboration du PPT.

Il permet ainsi de :

- Adapter et de développer les compétences des salariés pour favoriser leur employabilité, leur évolution, leur accès à une certification
- Accompagner les changements technologiques, organisationnels
- Assurer de la cohérence entre les besoins identifiés et les moyens mobilisés
- Organiser le calendrier et les modalités de réalisation des actions de développement des compétences aux contraintes d'activité.

TITRE VI - DEVELOPPEMENT & ACCOMPAGNEMENT DE L'EMPLOYABILITE ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 10. DISPOSITIFS & MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

La Cie IBM France s'est dotée de différents outils et moyens collectifs ou individuels de développement des compétences et d'accompagnement des Parcours Professionnels.

L'ensemble des mesures s'envisage sous 3 axes majeurs :

- 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.
- 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,

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

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.

Ces mesures accompagnent le développement de nouvelles compétences, développent l'employabilité et permettent d'envisager l'avenir professionnel du salarié.

Ces mesures traduisent également la possibilité, pour les salariés qui en feraient le choix, d'un accompagnement dans le développement de leur employabilité vers une poursuite de leur carrière à l'extérieur de l'entreprise au travers des programmes de parcours sécurisés développés par la DRH.

Ces mesures sont basées 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.

Article 10.1. ACCOMPAGNEMENT PARCOURS PROFESSIONNEL

A. ENTRETIEN PROFESSIONNEL (EP)

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion) et identifier ses besoins de formation.

Cet entretien concerne tous les salariés et doit être réalisé au minimum tous les 2 ans. Chez IBM, cet entretien est réalisé tous les ans.

Alors que le développement des compétences est d'autant plus important que les métiers se transforment, l'entretien professionnel est le moment privilégié pour faire le point sur son parcours, les aptitudes métier ou comportementales que l'on souhaite développer pour évoluer sereinement.

C'est l'occasion de faire le point avec son manager, partager ses aspirations, les confronter à sa propre analyse et définir avec son soutien les moyens qui permettront d'atteindre son objectif de carrière.

Lors de ces entretiens, les points suivants sont abordés :

- l'évolution professionnelle du salarié
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Tous les 6 ans, un entretien « récapitulatif » permet de faire le bilan sur le parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années, ainsi que d'au moins une formation non obligatoire pendant cette période. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Après une absence prolongée du salarié (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé sabbatique, arrêt longue maladie, ou mandat syndical, etc.) un entretien professionnel de reprise d'activité sera proposé systématiquement.

Depuis 2021, au sein de la Cie IBM France, les EP sont hébergés sur la plateforme Your Career, le salarié et manager peuvent accéder librement. Ainsi :

- Les formulaires permettant de préparer et de mener les entretiens professionnels sont disponibles sur la plateforme YourCareer..
- Les formulaires se nourrissent des informations renseignées par chaque salarié dans YourCareer, YourLearning et People (anciennement BluePages), telles que les compétences (Skills/Aptitude), le prochain rôle envisagé (Plan/Planification), les langues pratiquées et la formation (YourLearning).
- Le collaborateur prépare son entretien en amont, vérifie et soumet son formulaire qui est discuté lors de l'entretien.
- Chaque salarié et chaque manager peut voir immédiatement, en se connectant dans YourCareer, quels entretiens restent à préparer et à mener dans l'année.
- Le manager bénéficie d'un « tableau de bord » où tous les entretiens en attente, terminés ou dispensés s'affichent par salarié.
- L'historique des précédents entretiens est disponible dans l'outil.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

- Les formulaires peuvent être utilisés intégralement en français en sélectionnant la langue dans son profil dès l'écran d'accueil YourCareer.

B. L'ENTITE IBM LEARNING

Pour accompagner l'ensemble des parties prenantes, IBM Learning est une entité pleinement investie dans les deux objectifs suivants :

- 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.

C. CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNEL

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 Missions locales, Cap emploi, l'APEC et les organismes désignés par les régions.

Article 10.2. LES PLATEFORMES INTERNES

A. YOUR LEARNING (YL)

Your Learning 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.

De nouvelles offres de formations sont régulièrement disponibles sur la plateforme, en lien avec les évolutions technologiques, comportementales ou sociétale. La Cie IBM France désireuse de répondre aux aspirations des salariés qui souhaitent suivre des formations ou mieux comprend les enjeux de la transition écologique, met à leur disposition une somme d'information et de formations dédiées.

A titre d'exemple, les formations interne, Mooc et informations sur le Numérique Responsable, la Sensibilisation aux éco-gestes numériques, le plan de neutralité carbone et bien d'autres sont à tous moments librement accessibles à tous les salariés. En Annexe 3 du présent accord, sous la thématique Environnement, sont présentées des liens intranet concernant les informations et formations disponibles à ce jour et pouvant évoluer durant le présent accord.

B. YOUR CAREER AT IBM (YC)

Un parcours Professionnel « agile » pour une organisation dynamique, voici ce que permet la Plateforme Your Career at IBM.

Dans un environnement changeant, la plateforme YC apporte une réponse aux défis de l'accompagnement par la Cie des parcours professionnels des salariés en tenant compte :

- des rôles qui évoluent constamment,
- des structures organisationnelles changeantes
- et des compétences qui émergent, à développer et celles amenées à être obsolètes à terme.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Ces défis affectent la capacité des salariés à tracer leur propre cheminement de carrière.

En lien avec les besoins stratégiques de l'entreprise, YC rend le parcours professionnel plus adaptable à l'évolution des préférences/souhaits des salariés.

Les rôles, les structures et les besoins en compétences étant en constante évolution, les souhaits et orientations professionnels peuvent également changer.

Les parcours professionnels basés sur des cartographies fixes (type des mouvements professionnels verticales, horizontales voire en diagonales) ne peuvent répondre aux enjeux de transformation et d'adaptation de notre Cie.

Concrètement YC, par itération et adaptations fréquentes, aborde le parcours professionnel de manière agile. La plateforme permet au salarié de :

- Identifier son Job rôle, évaluer et réévaluer ses compétences et d'exprimer ses aspirations
- Réévaluer régulièrement et adapter ses orientations de carrières aux changements.
- Se concentrer sur son parcours et les actions de formation ou d'accompagnement nécessaire à prendre via les plateformes Your Learning (YL) et Your Guide (YG)
- Permettre et/ou autoriser la collaboration et le partage d'informations entre différents acteurs (Managers, HR...)

De fait, YC est conçu comme une aide au parcours professionnel qui s'adapte à l'évolution des préférences des salariés et des besoins de la Cie.

- Permet aux salariés de personnaliser leur propre cheminement de carrière au fur et à mesure de leur progression.
- Aide à définir et/ou développer les Compétences et à valoriser les expériences des salariés
- Adapte les suggestions de job rôle et les compétences à développer en fonction des centres d'intérêt déclarés et des formations suivies.

C. YOUR GUIDE AT IBM (YG)

YG est une plateforme sociale et collaborative qui met en relation des salariés désireux de partager leur expertise avec des salariés souhaitant élargir leurs connaissances. Il s'agit d'une plateforme basée sur le volontariat où les gens apprennent et partagent parce qu'ils sont intéressés, et non parce que c'est obligatoire.

YG permet d'établir des relations avec :

- Des coachs : Un coach IBM sert de guide pour vous aider à atteindre vos objectifs en vous fournissant les bons outils, en posant les bonnes questions et en vous aidant à identifier votre potentiel. Les coachs de compétences vous aident à développer votre expertise. Les Business Coaches sont certifiés IBM Blue Core Coaches.
- Les mentors : Un mentor IBM est un modèle, un conseiller ou un consultant qui peut partager ses vastes connaissances et expériences pour vous aider à développer vos compétences, votre carrière ou votre personnalité. Un mentor peut être un excellent contact pour vous aider à naviguer dans IBM.

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.

Article 10.3. LES DISPOSITIFS

A. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le CPF permet à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation (rattachée à la personne du salarié et non au poste).

Le Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié, ayant effectué sur l'année une durée de travail d'au moins un mi-temps, est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros. Si la durée de travail est inférieure, le compte est alimenté proportionnellement au temps de travail effectué. Certaines suspensions sont intégralement prises en compte pour le calcul du crédit d'heures (congé maternité, adoption, parental, soutien familial...).

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Par ailleurs, la Direction s'engage à ce que les salariés occupant un métier appartenant à la catégorie des métiers « sensibles » disposent d'un accès prioritaire au suivi d'une formation au titre du CPF pendant leur temps de travail, dès lors que cette formation leur permet d'acquérir de nouvelles compétences.

La Cie IBM France prend en charge les salaires liés aux heures de formations réalisées sur temps de travail. Et le salarié est accompagné durant l'exécution de son projet CPF ; favorisant ainsi son employabilité.

B. VALIDATION DES ACQUIS D'EXPERIENCE (VAE) ET INGENIEUR DIPLOME PAR L'ÉTAT (D.P.E.)

a. VAE

Toute personne, quel que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins un an, soit 1607 heures (continu ou non) 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. Elle peut être financée par le CPF

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 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.

Pour préparer la (VAE) ou pour participer aux épreuves de validation, le salarié peut bénéficier d'un congé maximal de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non).

Par le présent accord, la Direction s'engage, pour les métiers appartenant à une catégorie d'emplois « sensibles », à ce qu'un 1 jour d'absence autorisée payée par trimestre soit accordé aux salariés afin de préparer leurs dossiers en vue de l'obtention de la VAE.

S'il y a une validation partielle, la Cie IBM France s'engage à étudier les mises en situation professionnelle permettant de compléter l'expérience nécessaire pour l'obtention totale de la VAE.

b. DPE

L'examen conduisant à la délivrance du titre d'ingénieur diplômé par l'État (D.P.E.) permet à des ingénieurs de fonction d'obtenir un titre d'ingénieur diplômé par validation de leurs expériences et acquis professionnels.

La validation s'effectue sur entretien puis, en cas de réussite, soutenance de mémoire. Ces épreuves permettent de vérifier que le (la) candidat(e) dispose bien des compétences propres à l'ingénieur, transversales ou liées à la spécialité postulée et d'une culture scientifique et technique de haut niveau.

Elle conduit à la délivrance d'un titre d'ingénieur, délivré par l'État dans l'une des 22 spécialités existantes, à la différence des autres titres d'ingénieur diplômé qui portent la mention de l'école qui a sanctionné une formation d'ingénieur. La liste des spécialités est fixée par l'arrêté du 26 mai 2015 paru au journal officiel n° 0139 du 18 juin 2015.

Le titre d'ingénieur D.P.E. est délivré par le ministère chargé de l'enseignement supérieur. Il confère le grade de master. Il sera enregistré de droit au Répertoire national de la certification professionnelle, au niveau 1.

Par le présent accord, la Direction s'engage à aider les salariés qui se lancent, à titre individuel, dans une démarche d'obtention du titre d'Ingénieur diplômé d'Etat, à adapter, après accord de la ligne de Management et en tenant compte des contraintes opérationnelles de la BU, les conditions de travail (horaires, charge de travail, ...) afin de permettre au salarié de préparer puis de passer les épreuves dans les meilleures conditions. Ceci suppose que le salarié informe, suffisamment en amont, la Cie IBM France de sa démarche.

C. BILAN DE COMPETENCES (BC)

Le BC 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. Les bilans de compétences sont éligibles au CPF. Il peut être préconisé

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Les attentes sont définies conjointement par le salarié et son conseiller CEP, en lien avec le prestataire externe.

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases (préliminaire, investigation et conclusion) sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Le BC se fait à l'initiative du salarié et il n'a pas l'obligation d'en informer la Cie IBM France.

Néanmoins, pour les salariés positionnés sur les métiers appartenant à une catégorie d'emplois « sensibles », si le salarié en fait la demande, les 24 heures maximum nécessaires à la réalisation du BC pourront être faites pendant le temps de travail.

D. PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNEL (PTP)

Mis en place au 1^{er} janvier 2019, le projet de transition professionnelle permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Il se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF). Toutefois, ses contours et modalités d'accès ont évolué.

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) – appelées associations Transitions Pro (ATpro) – sont chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés.

Par le présent accord, la Direction s'engage, pour les métiers appartenant à une catégorie d'emplois « sensibles », à ce :

- qu'ils soient accompagnés en priorité dans leurs démarches de demande de Projet de transition Professionnelle (aide à la recherche de la formation...);
- que soit acceptée la demande d'autorisation d'absence faite par le salarié sans exercice du droit de report.

E. RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

La loi du 5 septembre du 2018 crée un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formations ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Pour l'employeur, ce dispositif répond à deux besoins :

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF). Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Le dispositif Pro-A est destiné entre autres aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « théorique ») et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie (formation « pratique »).

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

L'opérateur de compétences peut prendre en charge tout ou partie des frais pédagogiques.

Par le présent accord, la Direction s'engage, pour les métiers appartenant à une catégorie d'emplois « sensibles », à ce que les salariés soient accompagnés en priorité dans leurs démarches (aide à la recherche de la formation, au financement OPCO, à la nomination de tuteur...).

Article 11. ACCOMPAGNER LA MOBILITE INTERNE

Article 11.1. DEFINITION DE LA MOBILITE INTERNE

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 :

1. 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 au sein de la Cie IBM France. Cette démarche s'inscrit dans le plan de développement de l'entreprise, de la BU et doit être évoquée lors de l'entretien professionnel ou lors de l'entretien « checkpoint » ou lors de tous autres entretiens avec sa ligne de management.
2. 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.
3. 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. 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. Les objectifs et leurs évaluations tiendront compte de cette période d'acquisition de compétences. Salarié et manager pourront s'ils le souhaitent être accompagnés et conseillés dans leurs démarches par le Centre Transition et Carrières (CTC).

La mobilité professionnelle interne repose sur les processus et dispositifs existants au sein de la Cie IBM France. Et les postes à pourvoir sont visibles à tout moment par tous les salariés de la Cie IBM France via l'application GOM (« Global Opportunity Market Place ») ou tout autre outil qui pourrait s'y substituer.

Chaque salarié a la possibilité de déclarer via l'application Your Career son souhait d'initialiser une mobilité et de recevoir des suggestions de Job en fonction de l'état de mise à jour de son profil sur YC.

Article 11.2. MESURES

A. CENTRE TRANSITION ET CARRIERES (CTC)

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

Le CTC reçoit les salariés qui le souhaitent pour les accompagner dans leur évolution de carrière en termes de mobilité professionnelle.

Le Centre Transition et Carrières a pour mission :

- De conseiller et d'accompagner le salarié dans ses nouvelles orientations et / ou conseiller sur les programmes de la Compagnie : Mobilité Volontaire Sécurisée, Congé Sabbatique Indemnisé, Congé Sans Solde, etc.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

L'offre du CTC, se compose entre autres de test Talent Q, Ateliers de la Mobilité, du programme Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS) et de Bilans professionnels réalisés sous forme d'entretiens conseils par le Centre Transition et Carrières ou par des consultants extérieurs...

Les activités du CTC seront amenées à évoluer dans leurs missions durant la vie de l'accord GEPP.
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. ENTRETIEN EXPLORATOIRE (EE) ET DISPOSITIFS

Les souhaits de mobilité professionnelle sont abordés avec le manager par le salarié lors des Entretiens Professionnels. A cette occasion des Entretien Exploratoire peuvent être mis en place.

L'entretien exploratoire (EE) nécessite un ou plusieurs entretiens individuels menés en amont d'une éventuelle évolution professionnelle par le manager.

Ces entretiens permettent :

- d'identifier les pistes de postes ou d'expériences qui pourront ensuite être affinées et validées, ou invalidées, au fil des questionnements. Il permet également au salarié de se rendre compte de la réalité du Job qu'il envisage ou qui pourrait correspondre à ses compétences et appétences.
- D'acquérir une meilleure vision du job, de l'environnement et des compétences attendues.

Dispositifs EE :

Outre l'apport des informations issues de la plateforme Your Career, le salarié souhaitant s'engager dans un dispositif de mobilité professionnelle, sans avoir arrêté sa décision quant au Job visé peut s'engager dans un dispositif de « Vis ma vie » ou de « Stage découverte ».

- En pratique, « Vis ma vie » consiste, avec l'accord de son manager, à suivre un salarié occupant le poste visé afin de passer une journée à ses côtés. Cela permet d'évaluer si le job visé nécessite une simple adaptation professionnelle, une légère mise à niveau ou une formation plus importante. Et permet le cas échéant de confirmer les aspirations du salarié bénéficiaire de cette disposition.
- Le stage « Découverte », du Job visé par le salarié envisageant une mobilité professionnelle, a une durée maximum de 5 jours. Il peut être proposé par le manager ou le CTC après accord du manager et du salarié. Il suppose l'identification d'un « tuteur », soit un salarié expert occupant le job visé, durant toute la période d'immersion et d'un plan de découverte élaboré en accord avec les parties. Il fait l'objet d'un Retour d'Expérience formalisé et documenté. Préalablement, il suppose l'accord de la ligne de management de la BU d'accueil.

C. 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 ...).

D. OPPORTUNITES D'EMPLOI AU SEIN DE LA CIE IBM FRANCE ET 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.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

E. LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE, A 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.

L'accompagnement aux mobilités géographiques se fera selon les dispositions en vigueur au sein de la Cie IBM France (https://w3.ibm.com/hr/web/fr/mobility/mutation_geographique_en_france).

Article 12. ACCOMPAGNER LA MOBILITE EXTERNE

Outre les dispositifs visant à favoriser la mobilité interne, IBM souhaite valoriser dans le cadre du présent accord les dispositifs tournés vers l'acquisition d'une expérience professionnelle externe des salariés souhaitant s'engager dans cette démarche.

Article 12.1. MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE (MVS)

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.1222-12 à L.1222-16 du code du travail. Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au Projet de Transition Professionnel est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6323-17-1 du code du travail ou les dispositions définies par décret en Conseil d'Etat.

Le MVS apparaît comme un réel outil d'enrichissement du parcours professionnel des salariés qu'il convient de valoriser dans le cadre de la démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

C'est un dispositif géré par le CTC et tout salariés peut auprès du CTC s'en informer et être accompagné dans ses démarches.

Le dispositif MVS permet d'accompagner les salariés souhaitant exercer une activité dans une autre entreprise, de créer ou de reprendre une entreprise, ou de développer une activité complémentaire en bénéficiant d'un temps partiel abondé durant une période donnée.

A la suite de la période de suivi avec le cabinet externe accompagnant les salariés dans la réalisation de leur projet, les salariés poursuivant leurs projets de recherche d'emploi ou de création/reprise d'entreprise bénéficieront d'une suspension de leur contrat de travail, acté et formalisé par avenant à leur contrat de travail.

Les conditions sont représentées en Annexe du présent accord.

Ouvert à tous, le MVS est une démarche volontaire des salariés qui suppose préalablement à toute entrée dans le dispositif, l'accord explicite et non équivoque de la ligne de management ainsi que celle de la finance de la BU. En cas d'acceptation du management et de la Finance BU, les salariés bénéficiaires seront accompagnés dans leur projet par le Cabinet LHH.

La Direction entend faciliter l'accès à ce programme aux salariés occupant un métier appartenant à une catégorie d'emplois « sensibles ».

Article 12.2. LE CONGE DE MOBILITE (CM)

La démarche envisagée par cet accord GEPP se caractérise par la prise en compte des opportunités d'évolution professionnelle en interne, mais aussi en externe en cas d'impossibilité de répondre aux attentes des salariés ou pour ceux qui voudraient s'orienter autrement et hors de la Cie IBM France.

Le congé de mobilité a pour objet d'anticiper les impacts stratégiques de la Cie et ses possibles conséquences sur l'employabilité des salariés. Il permet de sécuriser les évolutions professionnelles des salariés, en leur donnant l'opportunité de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité professionnelle le plus en amont possible et de favoriser les transitions professionnelles des salariés volontaires et éligibles aux conditions qui seront définies en annexe au présent accord GEPP.

Au terme du congé, le contrat de travail du salarié est définitivement rompu d'un commun accord, sans période de préavis. Par conséquent, il ne s'agit ni d'un licenciement, ni d'une démission.

Ainsi, les salariés éligibles, porteurs d'un projet professionnel à l'externe, pourront bénéficier du CM mit en place afin de les accompagner et de sécuriser leurs parcours durant la préparation et la réalisation de leur projet.

Ces conditions du CM répondront aux dispositions de l'Article. L.1237-18-2 du code du travail.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

TITRE VII - AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE

Article 13. FIN DE CARRIERE & TRANSFERT DE COMPETENCE

Accompagner les salariés dans la préparation de leur retraite constitue un pilier de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

L'accompagnement permet de :

- Donner librement accès aux informations nécessaires lui permettant de préparer sereinement son départ à la retraite lui permettant d'anticiper une transition vers un arrêt de son activité.
- Anticiper des départs des salariés
- Sécuriser les savoirs de l'entreprise et de transmettre les compétences mais surtout les savoir-faire issus de l'expérience du salarié.

L'une des forces de notre Cie repose sur l'expérience et le savoir-faire de ses salariés. Par conséquent, assurer la pérennisation du savoir-faire est un enjeu essentiel à la continuité de l'activité.

Pour permettre la préservation de ces « savoirs » multiples telles les compétences tacites, explicites, implicites, intériorisées au travers de l'expérience, la culture de l'entreprise et de ses clients, des modalités de préservation et de sauvegarde des compétences semble nécessaire.

Pour cela, les lignes de BU encourageront la mise en œuvre du mentorat, du tutorat et du Plan Transfert de Compétence (PTC).

A. PLAN TRANSFERT DE COMPETENCE (PTC).

Par la mise en place du Plan Transfert de Compétence (PTC), la Cie accompagne la transition des seniors entre activité professionnelle et retraite tout en favorisant les démarches actives de transfert de compétences.

Ce dispositif est à l'initiative du management de la BU et nécessite le volontariat du salarié sénior pressenti pour le PTC.

Le PTC repose sur l'identification préalable d'un transfert indispensable de compétence nécessitant la constitution d'un binôme entre un salarié senior sortant et un salarié identifié par le management pour organiser la préservation des compétences et savoirs indispensables.

Les modalités du PTC seront définies par la ligne de Management après discussion avec le binôme PTC identifié.

Le salarié senior volontaire devra être à un an de la date de liquidation de sa retraite à taux plein Sécurité Sociale ou, le cas échéant, à un an de son entrée dans tout dispositif de dispense d'activité totale ou partielle précédent son départ à la retraite en vigueur au sein de la Cie.

Dès lors le salarié senior volontaire aura le bénéfice d'une demi-journée d'absence autorisée payée par mois d'exécution du PTC, avec une durée minimum de 2 mois de PTC.

Article 14. 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 Cie 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 un aménagement de fin de carrière auquel les salariés pourront éventuellement recourir de façon cumulée et qui tiendra compte d'éventuels changements de la législation.

A. AMENAGEMENT 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.

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.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

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.

TITRE VIII - LA POLITIQUE DE RECOURS A L'APPRENTISSAGE ET AUX STAGIAIRES, ET MESURES DESTINEES AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

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.

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. Et aujourd'hui le programme pédagogique P-Tech lancé en 2011 par IBM aux Etats-Unis et en France depuis 2019. Programme dont l'objectif est de former des étudiants des filières pros aux métiers des sciences et technologies par le biais de tutorats et de stages réalisés dans les entreprises partenaires du projet.

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.

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.

La Cie IBM France depuis plusieurs années propose à ses salariés la possibilité d'un temps partiel à l'essai. C'est une possibilité dont tout salarié pourra se prévaloir une seule fois au cours de sa carrière.

Avec l'accord de la Direction, le salarié peut passer temporairement à temps partiel pour une durée déterminée, dans le courant de l'année civile, selon l'une des modalités suivantes :

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

La mise en place de ce passage à temps partiel sera subordonnée à l'accord de la Direction qui s'assurera qu'une telle transformation est compatible avec les nécessités opérationnelles.

Trois mois avant la date prévue de fin de ce régime temps partiel/temps réduit à l'essai, le salarié devra se déterminer entre :

- Le retour dans une activité à temps plein.
- Le renouvellement de sa situation de temps partiel à l'essai, selon les modalités et dans les limites mentionnées ci-dessus ;
- La prolongation à durée indéterminée de son statut à temps partiel.

Dans le cas du renouvellement et de la prolongation, la Direction devra donner son accord. Tous ces changements seront confirmés par un avenant au contrat de travail.

TITRE IX - MODALITES D'INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES

Conformément à l'article L.2242-20 conformément au paragraphe 5 de l'article nommé ci-avant, la Cie 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 CSEC 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.

Il est rappelé que la Cie 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.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

TITRE X - LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES SALARIES EXERÇANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES ET L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS.

L'ensemble des mesures et dispositions relative à ce point ont fait l'objet d'un accord d'entreprise nommé « ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA PRATIQUE DU DIALOGUE SOCIAL ET L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE » signé en date du 9 septembre 2021.

TITRE XI - DISPOSITIONS GENERALES

Article 15. CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord collectif s'applique à l'ensemble des salariés, disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit français en vigueur au jour de la signature du présent accord et travaillant au sein de la Cie IBM France SAS.

Article 16. MODALITE DE SUIVI ET D'INTERPRETATION DE L'ACCORD

Une commission constituée de deux représentants par Organisation Syndicale signataire de l'accord et de représentants de la Direction assurera le suivi et l'interprétation du présent accord.

Elle se réunira à minima une fois par an ou sur saisine de l'une des parties signataires, dans un délai maximum d'un mois à compter de la date de la saisine.

Par ailleurs, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, ou sur demande d'au moins deux signataires, la commission de suivi convient de se réunir dans les plus brefs délais après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Article 17. ENTREE EN VIGUEUR, MODALITE DE PUBLICATION ET REVISION

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et est conclu pour une durée de trois années. Il se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord relatif à la GEPP signé en 2018 et qui a pris fin le 31 décembre 2021.

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature. Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure de TéléAccords et remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables (à date, articles L.2261-7-1 et L2261-8 du Code du travail)

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

ANNEXE 1 : BINOMES

BUs & fonctions	Représentants	Rythme
IBM Consulting	HRPs & Représentants Bus/Fonctions + Représentants OS signataires désignés	Semestriel
IBM Technologie	HRPs & Représentants Bus/Fonctions + Représentants OS signataires désignés	Semestriel
Fonctions Supports & Autres BUs	HRPs & Représentants Bus/Fonctions + Représentants OS signataires désignés	Semestriel

ANNEXE 2 : MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE (MVS)

Le programme IBM France de Mobilité Volontaire Sécurisée est une adaptation du dispositif officiel, s'appuyant en particulier sur des programmes de congés sabbatiques indemnisés ou de temps partiel abondé.

Le programme MVS a vocation à accompagner l'ensemble des salariés dans leur projet professionnel à l'extérieur de la Cie IBM France, tels que la création d'entreprise ou la recherche externe d'un CDI.

Ce programme est actuellement porté par le CTC. Toutes les demandes d'informations devront être formulées auprès du CTC. Les conditions et détails du Programme MVS seront présentées au salarié lors d'un entretien conseil auprès du CTC

Le programme MVS est une démarche volontaire des salariés qui suppose préalablement à toute entrée dans le dispositif, l'accord explicite et non équivoque de la ligne de management ainsi que celle de la finance de la BU.

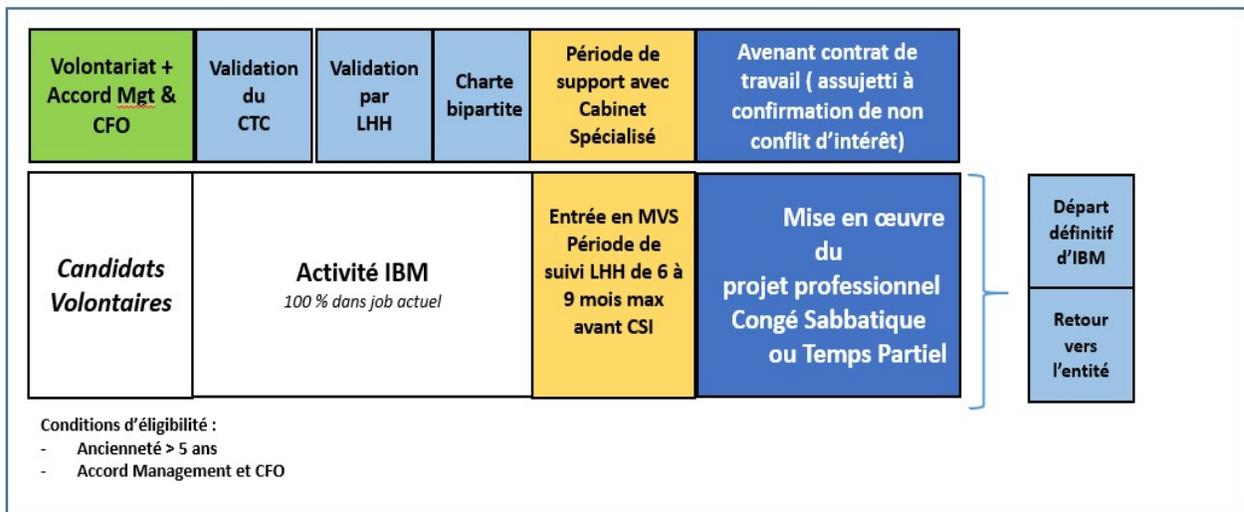
En cas d'acceptation du management et de la Finance BU, les salariés bénéficiaires seront accompagnés dans leur projet par un Cabinet Spécialisé.

Pour plus d'information sur le programme MVS :

<https://w3.ibm.com/w3publisher/ibm-france-ctc-centre-transition-et-carrieres/nos-offres/mvs>

Pour plus d'information sur le CTC :

<https://w3.ibm.com/w3publisher/ibm-france-ctc-centre-transition-et-carrieres>



ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

ANNEXE 3 : LIENS & INFORMATIONS

APEC :

L'Apec (Association pour l'emploi des cadres) s'adresse à toutes les entreprises du secteur privé, à tous les cadres (en activité ou en recherche d'emploi) ainsi qu'aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. L'Apec est une Association privée et paritaire régie par la Loi du 1er juillet 1901. <https://www.apec.fr/>

Bee Green :

- <https://w3.ibm.com/w3publisher/bee-green>
- <https://ibm-bee-green-france.slack.com>
- Journey to Bee Green : <https://w3.ibm.com/w3publisher/bee-green/how-to-bee-green/journey-to-bee-green>

Bilan de Compétences

- <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/tout-savoir-sur-le-bilan-de-competences>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

Champions for Growth France (C4G)

<https://w3.ibm.com/w3publisher/champions-for-growth-france>

Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

- <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/CEP>
- <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/conseil>

Compte Personnel de Formation (CPF)

- <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>
- <https://www.mon-cep.org/>

Corporate Social Responsibility (CSR) :

1. CSR Site & documents :

- <https://w3.ibm.com/w3publisher/ibmers-for-the-environment/learn/corporate-social-responsibility>
- <https://w3-03.ibm.com/ibm/documents/corpdocweb.nsf/ContentDocsByTitle/Corporate+Social+Responsibility>
- IBM Sustainability Accelerator : <https://w3.ibm.com/w3publisher/ibm-sustainability-accelerator>
- IBMers for the Environment : <https://w3.ibm.com/w3publisher/ibmers-for-the-environment>
- Les Essentiels R.S.E. : <https://w3.ibm.com/w3publisher/i-c-i/les-essentiels-rse>

Centre Transition et Carrières (CTC)

<https://w3.ibm.com/w3publisher/ibm-france-ctc-centre-transition-et-carrieres>

Diplômé Par l'État (D.P.E.) : Titre d'ingénieur

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/devenir-ingenieur-diplome-par-l-etat-46165>

Entretien Professionnel

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/entretien-professionnel>

Environnement :

Liens actuellement disponibles pour vous informer et vous former. En complément, vous pouvez aussi vous référer aux informations « Bee green », « CSR », « Formation & Carrière » & « Welcome to IBM Research ». Les informations communiquées dans cette rubrique ne sont pas exhaustives et peuvent évoluer pendant la durée de l'accord GEPP.

1. Vous informer :

- W3 - Bee Green France - <https://w3.ibm.com/w3publisher/bee-green>
- IBV - Sustainability - <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/technology/sustainability>
- W3 - Greenmix - <https://w3.ibm.com/w3publisher/greenmix>
- W3 - IBM Supply Chain Responsibility - <https://w3.ibm.com/w3publisher/procurement-ibm/supply-chain-responsibility>
- W3 - IBM Environmental Intelligence Suite - <https://www.ibm.com/products/environmental-intelligence-suite>
- W3 - IBM Sustainability Consulting - <https://w3.ibm.com/w3publisher/green2grow>
- W3 - IBM Sustainability Accelerator - <https://w3.ibm.com/w3publisher/ibm-sustainability-accelerator>
- W3 - IBM Sustainability for Supply Chain - <https://w3.ibm.com/services/contentplus/offerings/green-compass-for-supply-chains.html>

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

- W3 - IBM Sustainability Solutions - <https://www.ibm.com/impact/sustainability>
- 2. Vous former :
 - E&C : Journey to Bee Green – France Series : <https://ec.yourlearning.ibm.com/w3/series/10103662?layout=grid>
 - EcoTeams@IBM learning channel : https://yourlearning.ibm.com/channel/CNL_LCB_1592382012950
 - responsible.computing() - foundational learning plan : https://yourlearning.ibm.com/activity/PLAN-7FF886B34622?channelId=CNL_LCB_1622032798739
 - SEISMIC : 30'Chrono - RSE Part I - L'entreprise responsable, et IBM – <https://ibm.seismic.com/Link/Content/DCGmhmPmpTGW2G9TMDbpcT9pMphB>
 - SEISMIC : 30'Chrono - RSE Part II - Nos offres responsables - <https://ibm.seismic.com/Link/Content/DCq6P6dHC6cccG7VhHBjb4W6hTGP>
 - YL : IBM Sustainability Consulting Practice Learning Series - <https://ec.yourlearning.ibm.com/w3/series/10210750?layout=gri>
 - YL : Parcours de formation sur le Numérique Responsable - https://yourlearning.ibm.com/activity/PLAN-7FF886B34622?channelId=CNL_LCB_1622032798739
 - YL : Journey to Bee Green - France Series - <https://ec.yourlearning.ibm.com/w3/series/10103662?layout=grid>
 - YL : Sensibilisation aux éco-gestes numériques - <https://ec.yourlearning.ibm.com/w3/playback/10119627>
 - YL : Plan de neutralité carbone d'IBM : <https://ec.yourlearning.ibm.com/w3/playback/10180806>
 - YL : Changement climatique : La science, IBM et actions personnelles : <https://ec.yourlearning.ibm.com/w3/playback/10181606>
 - YL : Environmental Sustainability Education for IBM Employees : <https://yourlearning.ibm.com/activity/PLAN-CC7DE75C9CCE>
 - Massive Open Online Courses (MOOC) CD3 : Comprendre la crise écologique pour réinventer l'entreprise – <https://www.cddd.fr/mooc-comprendre-crise-ecologique-reinventer-entreprise-c3d-pre/>

Formation & Carrière

- Site France Formation : <https://w3.ibm.com/w3publisher/france-formation>
- 3. **NEWSLETTER IBM LEARNING France :**
 - <https://w3.ibm.com/w3publisher/learning-janv>
 - [Newsletters IBM Learning France - Historique](#)
- 4. **Sites :**
 - Your Career and Learning at IBM : <https://w3.ibm.com/careers/>
 - Your Career (YC) : <https://yourlearning.ibm.com/yourcareeratibm/welcome>
 - Your Guide (YG) : <https://yourguides.dal1a.cirrus.ibm.com/>
 - Your Learning (YL) : <https://yourlearning.ibm.com/>

Global Opportunity Marketplace (GOM)

<https://w3.ibm.com/hr/web/recruitment/gom>

Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS)

<https://w3.ibm.com/w3publisher/ibm-france-ctc-centre-transition-et-carrieres/nos-offres/mvs>

Opérateurs de Compétences (OPCO)

- <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>
- <https://www.opco-atlas.fr/atlas.html>

Projet de Transition Professionnelle (PTP)

- <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle>
- <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/quest-ce-que-le-projet-de-transition-professionnelle>

Reconversion ou promotion par alternance, Pro-A

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/pro-a>

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

<https://www.vae.gouv.fr/>

Welcome to IBM Research : <https://research.ibm.com/>

5 in 5 : <https://research.ibm.com/5-in-5/?tech>

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

ANNEXE 4 : 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.**

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

Ces mesures 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 salarié IBM France actif en CDI éligible à ce dispositif sera reçu par les conseillers habilités de l'Equipe France Mesures Fin de Carrière (Equipe MFDC) 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 en nombre de mois.

Le candidat devra impérativement communiquer à FRMFDC@fr.ibm.com préalablement à cet entretien les deux documents suivants à jour disponibles sur son espace personnel du site de l'assurance retraite :

- « Obtenir mon âge de départ à la retraite »
- « Demander mon relevé de carrière tous régimes (RIS) »

Sur la base de ces documents, l'Equipe MFDC appréciera son éligibilité potentielle 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 soumis, sur demande du salarié, 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 potentielle est constatée et après l'entretien avec le consultant, l'Equipe MFDC enverra un bulletin d'adhésion au candidat. L'adhésion à la mesure ne vaudra pas validation par l'entreprise de la candidature mais engagement du salarié d'adhérer à la mesure MFDC.

Si la candidature à la MFDC est retenue, IBM enverra dans le cadre de la dispense d'activité un avenant au contrat de travail et un modèle de notification de départ à la retraite et dans le cas de la bonification un modèle de notification de départ à la retraite.

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

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 :

Salaires 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

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

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

LE FINANCEMENT DU RACHAT DE TRIMESTRES

Un salarié qui serait éligible à une mesure de dispense d'activité, directement ou après rachat de trimestres, bénéficierait d'une contribution au financement du rachat d'un maximum de 12 trimestres CNAV (le maximum en standard étant de 8), selon la réglementation en vigueur. Le salarié reste responsable auprès des organismes des démarches et de la mise en œuvre effective de cette mesure.

Ce rachat fera partie intégrante de la proposition d'IBM France à tout salarié dont l'analyse par l'antenne d'Information des documents transmis montre un rachat possible et ce afin de rapprocher la date de retraite à taux plein Sécurité Sociale du salarié à la date la plus proche possible. Ce rachat sera possible dans le cadre d'une dispense d'activité après rachat de trimestres, de 3 mois au minimum et 24 mois au maximum.

Si le salarié n'est pas en possession d'un devis valide lors de l'entretien avec le consultant interne MFDC il s'engagera à faire sa demande de devis CNAV dans les 5 jours ouvrés après cet entretien et à transmettre immédiatement, par courriel, copie de sa demande complète à FRMFDC@fr.ibm.com sous forme d'un seul fichier PDF de moins de 6 MO en mandant FRMFDC@fr.ibm.com pour demander l'accélération de son dossier auprès de la CNAV/CARSAT concernée en leur retransmettant ce dossier (ce document sera détruit par FRMFDC@fr.ibm.com au plus tard un an après l'entrée en dispense d'activité), et à répondre de manière diligente aux sollicitations de la CNAV pour faire avancer son dossier.

La prime de rachat de trimestre s'élèvera à 6.500 € bruts par trimestre racheté et elle se limitera au nombre de trimestres nécessaire pour l'obtention du taux plein Sécurité Sociale. Elle sera versée le mois suivant la fourniture du devis de rachat de trimestre et au plus tôt le mois d'entrée en dispense d'activité*, et sous réserve de :

- La transmission, dès sa réception, du devis de rachat de trimestre à FRMFDC@fr.ibm.com,
- L'acceptation du devis par le salarié auprès de la CNAV dans le mois de sa réception
- L'engagement du salarié à effectuer le paiement au comptant auprès de la CNAV dès réception de la prime de rachat de trimestre par IBM.

En cas de possibilité de cumul des mesures de rachats de trimestres et de Dispense d'activité, le candidat s'engagera à racheter le nombre maximum de trimestres rachetables pour l'atteinte du taux plein Sécurité Sociale au plus tôt.

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

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

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

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

III. LA DISPENSE TOTALE D'ACTIVITE

3.1. REGIME DE LA DISPENSE D'ACTIVITE

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 (période débutant toujours un premier du mois). L'adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif et donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail et d'une notification de départ à la retraite.

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

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 antérieur.

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

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

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 prime incitative de l'Annexe 4 du présent Accord) 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 Rémunération Théorique de Référence annuelle (« RTR ») de janvier de l'année en cours (en fonction du temps de travail) * 12 (ou 13 mois le cas échéant).
3. Le salaire minimum conventionnel en fonction du temps de travail de janvier de l'année en cours.

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 1, Cotisations AGIRC-ARRCO, Cotisations Arial CNP Assurance (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.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

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

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

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

Salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle	Montant de l'indemnité complémentaire en mois bruts du salaire de référence mensuel ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.*	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

En revanche, pour les salariés 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, l'indemnité est calculée de la manière suivante :

Salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle	Montant de l'indemnité complémentaire en mois bruts du salaire de référence mensuel ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.*	6,5 mois bruts
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	5,5 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.

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

3.6. STATUT PENDANT LA DISPENSE D'ACTIVITE

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

En conséquence, le lien de subordination subsiste du fait du fait du maintien de ce lien contractuel.

De ce fait, le salarié :

- doit informer IBM France SAS de tout changement qui interviendrait dans sa situation individuelle (état civil, situation de famille, adresse, références bancaires...),
- doit informer et obtenir l'accord d'IBM France pour tout changement qui interviendrait dans sa situation professionnelle (reprise d'une activité salariée ou non, permanente ou ponctuelle, rémunérée ou non)
- 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 IBM France SAS,
- ne doit pas exercer une activité rémunérée pour une société du Groupe IBM en France (ceci incluant les filiales majoritaires ou non d'IBM en France ou dans le monde) ou l'un de ses sous-traitants,
- 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 sécurité sociale à taux plein, il doit en informer IBM France SAS.

Le non-respect de ces dispositions pourrait entraîner le déclenchement d'une procédure disciplinaire adaptée.

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, IBM France SAS s'engage

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

à proroger les conditions de la dispense d'activité jusqu'à ce que le salarié puisse bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein, le salarié ne pouvant prétendre à prolonger cette période au-delà de la date à laquelle la liquidation de ses droits à retraite sécurité sociale à taux plein serait acquise.

Si en raison de circonstances intervenues postérieures à la signature de l'avenant, le salarié peut bénéficier d'une retraite sécurité sociale 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'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs les salariés ayant été intégrés et dont les modalités contractuelles d'intégration comprenaient le bénéfice d'une IDR spécifique à la convention spécifique de leur société d'origine bénéficieront en sus de leur IDR UIMM de celle prévue dans leur avenant d'intégration. Ils pourront demander à obtenir le montant de celle-ci lors de leur entretien avec le consultant de l'équipe France Mesures Fin de Carrière. En revanche l'avance éventuelle d'IDR détaillée dans le paragraphe 3.7.2 ci-dessous ne concerne que l'IDR UIMM.

Pour les salariés ayant adhéré au dispositif prévu par l'Annexe 4 du présent Accord et qui rempliraient les conditions d'éligibilité prévues dans le Plan, le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois pleins précédant l'entrée dans le programme de l'Annexe 4.

3.7.2. AVANCE SUR L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Le salarié bénéficiera, s'il en fait la demande à son entrée en dispense d'une avance représentant 50%, 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 50%, 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.

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

**ANNEXE 5 : 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 actif en CDI à plein temps, à ce dispositif sera reçu par les conseillers habilités de l'Equipe France Mesures Fin de Carrière 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 Workday 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 FRMFDC@fr.ibm.com deux documents à jour à télécharger sur le site de l'assurance retraite pour que l'antenne d'information puisse apprécier son éligibilité à ce dispositif :

- « Obtenir mon âge de départ à la retraite »
- « Demander mon relevé de carrière tous régimes (RIS) »

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 ou réduit, le salarié formalisera sa demande d'intégrer le dispositif en transmettant son bulletin d'adhésion à l'Equipe France Mesures Fin de Carrière. Ce document ne vaudra pas validation par l'entreprise de la candidature mais engagement du salarié d'adhérer à la mesure proposée.

Suite à la réception du bulletin d'adhésion complété et approuvé par la ligne de management du salarié, et après validation de la candidature par la Direction d'IBM France SAS, le salarié devra formaliser sa notification de départ à la retraite et contresigner l'avenant de temps partiel ou réduit suivi en général d'une dispense d'activité précédent 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 (toujours un premier du mois) et donc par le commencement de la période de temps partiel ou réduit 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 notification 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/réduit 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.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

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 1.4.1. 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_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.

Cette organisation pourrait se faire selon les calendriers de temps de travail à temps réduit et partiels référencés au sein d'IBM France SAS. L'équipe France Mesures Fin de Carrière communiquera aux salariés intéressés les différentes modalités de calendrier à temps réduit et partiels possibles.

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 Workday), 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 Workday) de l'entrée dans le programme.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

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 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 SAS.

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 du maintien de ce lien contractuel.

De ce fait :

- Il doit informer IBM France SAS de tout changement qui interviendrait dans sa situation individuelle (état civil, situation de famille, adresse, références bancaires...),
- il doit informer et obtenir l'accord d'IBM France pour tout changement qui interviendrait dans sa situation professionnelle (reprise d'une activité salariée ou non, permanente ou ponctuelle, rémunérée ou non),
- Il doit respecter les termes 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 IBM France SAS
- Il ne doit pas exercer une activité rémunérée pour une société du Groupe IBM en France (ceci incluant les filiales majoritaires ou non d'IBM en France ou dans le monde) ou l'un de ses sous-traitants,
- Il doit s'engager à conserver une domiciliation bancaire en France
- Il ne peut s'inscrire 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 SAS afin que sa dispense d'activité prenne fin à cette nouvelle date. Le non-respect de ces dispositions pourrait entraîner le déclenchement d'une procédure disciplinaire adaptée. 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

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

- 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.

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

Afin de ne pas pénaliser le salarié IBM France entrant dans ce dispositif de temps partiel abondé, le salaire de référence de l'indemnité de départ à la retraite sera le douzième de la rémunération brute 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 France.

Par ailleurs les salariés ayant été intégrés et dont les modalités contractuelles d'intégration comprenaient le bénéfice d'une IDR spécifique à la convention spécifique de leur société d'origine bénéficieront en sus de leur IDR UIMM de celle prévue dans leur avenant d'intégration. En revanche l'avance éventuelle d'IDR détaillée dans le paragraphe 1.7.2 ci-dessous ne concerne que l'IDR UIMM.

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 50%, 75% ou 95% à son choix du montant brut de l'indemnité de départ à la retraite estimée.

L'avance 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, IBM France SAS versera une prime équivalant à $\frac{1}{4}$ 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, fixée définitivement à l'entrée dans le programme, 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^{er} novembre 2021 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 : $\frac{1}{9}$ 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 2022.

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

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

- 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.

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 Workday), que durant la ou les périodes précédentes dans le programme.

1.12. 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 dans les trois mois suivant 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.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

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 (France Mesures Fin de Carrières/IBM/France) 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.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

ANNEXE 6 : CONGE DE MOBILITE (CM)

TITRE I - OBJET ET CONDITIONS D'OUVERTURE DU CONGE DE MOBILITE

Article 1. DEFINITION ET OBJET

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser un retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail en CDI ou en CDD.

Dans le cadre d'un accord GEPP, il a plus précisément pour objet de permettre à la Compagnie d'anticiper les évolutions prévisionnelles de l'emploi et des compétences et d'accompagner les salariés relevant de fonctions et métiers identifiés comme sensibles ou fragilisés en vue de favoriser leur repositionnement sur un autre emploi ou activité, notamment par les projets suivants :

- Reprise ou Recherche d'un emploi dans une autre société
- Création ou Reprise d'Entreprise
- Reconversion Professionnelle et/ou Formation longue (300 heures)

Ce dispositif est basé sur le volontariat des salariés éligibles.

Article 2. CONDITIONS D'OUVERTURE DU CONGE DE MOBILITE

Le congé de mobilité constituera un dispositif ponctuel et à durée déterminée.

Il pourra être mis en œuvre à l'initiative de la Direction après avoir procédé à l'information-consultation du CSEC sur le congé de mobilité, en précisant notamment :

- Les métiers concernés ;
- Le calendrier ;
- La période d'ouverture du volontariat

TITRE II - DUREE DU CONGE DE MOBILITE

Article 3. DUREE CONGE DE MOBILITE

La durée maximum du congé de mobilité sera de :

- 7 mois pour les salariés de moins de 50 ans *
- 10 mois pour les salariés de 50 ans et plus*
- 12 mois pour les travailleurs en situation de handicap ou à temps partiel thérapeutique de longue durée (cf. de type affection de longue durée ALD) (**&***)
- Pour les salariés, indépendamment de leur âge, suivant une action de formation de reconversion professionnelle, la durée du congé de mobilité sera étendue au-delà des durées mentionnées ci-dessus pour être alignée sur la durée de la formation suivie, dans la limite d'une durée de 24 mois. (****)

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

(**) Statut de travailleur handicapé reconnu par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et toujours en vigueur à la date de conclusion de la convention de rupture d'un commun accord.

(***) Salarié bénéficiant d'un dispositif de temps partiel thérapeutique, validé par la médecine du travail et en cours à la date de conclusion de la convention de rupture d'un commun accord

(****) Il est précisé que la durée maximum du congé de mobilité sera fixée sur la base du projet de reconversion validé par le cabinet d'accompagnement et sur lequel la candidature du congé de mobilité a été accepté. Toute modification de la formation suivie entraînant une durée de formation plus longue ne pourra entraîner la prolongation du congé de mobilité. A l'inverse, un arrêt de la formation en cours ou une durée de formation écourtée donnera lieu à une réduction proportionnelle du congé de mobilité.

Article 4. MALADIE, MATERNITE ET TERME DU CONGE DE MOBILITE

Par principe, le terme initialement fixé du congé de mobilité n'est pas reporté en cas de suspension du contrat de travail, notamment pour maladie. A l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le congé de mobilité reprendra pour la période restant à courir jusqu'au terme initialement prévu.

Conformément aux dispositions légales et par exception, la salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de mobilité lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité. A l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau du CM pour une période

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé de maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

Le salarié concerné devra informer la Compagnie de toutes situations entraînant la suspension du CM pour maladie, maternité ou autres motifs, par courriel avec AR en précisant le type et la durée de la suspension.

Article 5. PERIODES TRAVAILLEES ET TERME DE CONGE DE MOBILITE

Tout salarié éligible en congé de mobilité a la possibilité d'effectuer des périodes de travail en dehors du Groupe IBM France.

Ces périodes peuvent donner lieu à la conclusion :

- D'un contrat de travail à durée indéterminée : dans ce cas, le congé de mobilité est suspendu pour la durée de la période d'essai (renouvellement éventuel inclus).
Si la période d'essai s'avère concluante et que le salarié conserve son CDI, il sera mis fin au congé de mobilité.
S'il est mis fin à la période d'essai (indépendamment de la partie à l'initiative de la rupture), le congé de mobilité reprend pour la durée du congé restant à courir jusqu'à la date du terme initial. Le terme initial ne sera pas reporté.
- d'un contrat de travail à durée déterminée : dans ce cas, le congé de mobilité est suspendu pour la durée du contrat à durée déterminée et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir jusqu'à la date du terme initial. Le terme initial ne sera pas reporté.

Le salarié concerné devra informer la Compagnie de l'exercice de cette activité salariée en dehors de la Compagnie, par lettre recommandée avec accusé réception doublé d'un envoi par courriel avec AR en précisant la date à laquelle prend effet son embauche et la date prévisionnelle de fin de contrat (ou de fin de période d'essai). La demande de suspension doit être adressée à la Cie IBM France avant l'embauche. A défaut d'une telle information le CM ne pourra être suspendu, mais sera rompu.

TITRE III - CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Pour bénéficier du CM les salariés volontaires devront remplir les conditions cumulatives suivantes :

1. Être titulaire au sein de la Compagnie IBM France, d'un contrat de travail à durée indéterminée, non suspendu (pour tout motif que ce soit) à la date d'ouverture de la phase de volontariat et sous réserve des conditions suivantes :
 - N'ayant pas fait l'objet d'une décision de rupture du contrat de travail (Licenciement, démission, mise à la retraite ou départ retraite, RCC, etc.)
 - Ne pas être en mesure de bénéficier des dispositifs des Annexes 4 et 5 de l'accord GEPP.
2. Avoir une ancienneté supérieure ou égale à 7 ans
3. Le salarié devra occuper un métier identifié comme pouvant bénéficier du congé de mobilité concerné.

Et :

4. Avoir un projet professionnel déterminé qui apporte immédiatement ou à terme une solution professionnelle personnalisée et qui aura été validé par les consultants de l'Espace CM à l'issue d'au moins un entretien individuel consistant et par ordre de priorité décroissant en :
 - Reprise d'un emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, justifiée par un contrat de travail ou une promesse d'embauche,
 - Création ou reprise d'entreprise dont le salarié possèdera ou reprendra à minima 50% du capital social.
 - Recherche d'un emploi avec le profil existant de compétences du candidat et confirmation de l'Espace CM qu'il sera en mesure de présenter d'offres valables d'emploi durant la période d'accompagnement en CM par le Cabinet Externe en charge du suivi des salariés volontaires retenus.
 - Suivi d'une formation qualifiante dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Le fait de remplir l'ensemble des conditions d'éligibilité autorise seulement le salarié à candidater pour ce dispositif et ne constitue pas un droit automatique à son bénéfice. L'entrée définitive dans le dispositif du congé de mobilité est subordonnée à l'accord de la direction d'IBM France.

Par ailleurs, sous réserve d'en informer les salariés avant la signature d'une convention de rupture d'un commun accord, la Compagnie IBM France pourra renoncer jusqu'à cette date à tout ou partie du nombre de congés de mobilité ouverts, sans que le salarié puisse revendiquer un droit à la rupture de son contrat de travail.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

TITRE IV - MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE MOBILITE

Article 6. INFORMATION DES SALARIES ELIGIBLES

A l'issue de la période d'information-consultation du CSEC, les salariés éligibles seront informés par courriel de leur éligibilité aux mesures du Congé de Mobilité.

Il leur sera communiqué le calendrier et les mesures du Congé de Mobilité.

Chaque salarié volontaire devra, préalablement à sa candidature volontaire aux mesures du Congé de Mobilité, prendre un rendez-vous avec l'Espace CM tel que décrit ci-dessous.

Il est rappelé que ce dispositif demeure fondé sur le volontariat et qu'aucun salarié ne pourra se voir sanctionner ou reprocher son refus de candidater dans le cadre du présent dispositif.

Article 7. OUVERTURE DE L'ESPACE CM

A l'issue de la période d'information-consultation du CSEC ou, par anticipation avec leur accord, une structure temporaire et dédiée, nommée « Espace CM », sera mis en place sous la responsabilité de la Direction d'IBM France.

L'Espace CM a vocation à Informer et accompagner les salariés dans le cadre des mesures mises en œuvre lors du congé mobilité et à les orienter tout au long du processus. Il sera ouvert uniquement lors des mises en œuvre du CM et selon la durée définie lors du processus d'information et de consultation du CSEC.

L'objectif de cette structure sera :

- Informer et d'accompagner en amont les salariés appartenant aux BUs/Fonctions concernées par la mise en œuvre du CM.
- Informer et d'accompagner les salariés sur les mesures d'accompagnement externe visées par le CM.

L'Espace CM sera dirigé par la Direction des Ressources Humaines d'IBM France, et sera constitué :

- **D'une équipe de consultants internes.** Cette équipe sera en charge plus spécifiquement d'explicitier les éléments financiers spécifiques aux ruptures d'un commun accord dans le cadre du CM et de l'émission et de la transmission des documents en lien avec le CM
- **D'équipes de consultants externes.** Ces équipes appartenant à un cabinet externe spécialisé sur le marché de l'emploi en France métropolitaine et partenaires d'IBM auront pour mission d'accompagner les salariés dans le cadre des recherches de repositionnement externes. Le cabinet spécialisé envisagé et les engagements qui seraient pris par ce dernier font partie intégrante des mesures du CM.

Le salarié qui aura été informé de son éligibilité au CM pourra contacter l'Espace CM et les conseillers internes et/ou externes conserveront confidentielle la démarche du salarié ainsi que les informations qui leur auront été communiquées. Le fait pour les salariés concernés d'entrer en contact avec l'Espace CM ne les engage nullement à adhérer au CM. La confidentialité est levée à compter du dépôt par le salarié de son dossier de candidature au CM.

Chaque salarié intéressé bénéficiera, au minimum, d'un entretien avec les consultants externes de l'Espace CM pour confirmer et formaliser son projet et valider la faisabilité et viabilité de ce dernier, sans pour autant, à ce stade, emporter validation du départ par la Direction d'IBM France

TITRE V - MODALITE DE CANDIDATURE, EXAMEN ET VALIDATION

Article 8. MODALITES DE CANDIDATURE

Article 8.1. DELAI DE CANDIDATURE

La candidature d'un salarié éligible doit impérativement être présentée pendant la période d'ouverture mentionnée dans le cadre de la procédure d'information-consultation du CSEC et rappelée dans la communication adressée aux salariés.

Toute candidature postérieure sera refusée, indépendamment du nombre de candidatures reçues par rapport au nombre de congés de mobilité ouverts.

Article 8.2. CONTENU DU DOSSIER DE CANDIDATURE

Le dossier de candidature doit contenir les éléments suivants :

- Le formulaire de demande d'adhésion du salarié, et

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

- Les éléments justificatifs associés, détaillés dans les paragraphes suivants, et
- L'avis du consultant de l'Espace CM sur le dossier et le cas échéant
- Les documents « Obtenir mon âge de départ à la retraite » et « Demander mon relevé de carrière tous régimes (RIS) » de l'assurance retraite justifiant du non-bénéfice des dispositifs des Annexes 4 et 5 de l'accord GEPP.

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

Le cabinet prestataire externe de l'Espace CM donnera son avis sur le degré de faisabilité et viabilité sur le projet porté par le salarié volontaire au CM.

Une fois le projet validé par l'Espace CM, la DRH proposera au candidat de signer un bulletin de candidature lequel ne vaudra pas acceptation par la Compagnie de l'adhésion au dispositif mais vaudra souhait formalisé du salarié de se porter candidat au dispositif du CM.

A compter de la transmission du bulletin de candidature actant du souhait d'adhésion du salarié aux mesures d'accompagnement du CM, la confidentialité de sa candidature sera levée.

Article 8.3. DESTINATAIRE DES CANDIDATURES

Les candidatures, complètes et formalisées devront être adressées par courriel à la Direction des Ressources Humaines (DRH), plus précisément à l'adresse courriel de l'Espace Mobilité des Consultants Internes IBM France.

Article 8.4. MODALITES DE DEPOT.

Les dossiers complets de candidature seront scannés et envoyés par courriel à l'Espace CM des consultants Interne IBM France. En retour, les salariés candidats volontaires au CM recevront de l'Espace CM un accusé réception par courriel de leurs dossiers de candidature.

Article 9. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES

Article 9.1. COMITE DE VALIDATION

L'ensemble des dossiers des salariés candidats volontaires au CM sera examiné en fin de période d'ouverture du CM par la DRH lors d'un comité de validation et d'acceptation des candidatures valablement déposées.

Article 9.2. CRITERES DE DEPARTAGE

Dans l'hypothèse où le nombre de candidats serait supérieur aux nombres de congé de mobilité ouverts, les critères de départage suivants seront appliqués :

1. Priorité sera donnée au salarié ayant la plus forte ancienneté appréciée au moment de l'ouverture de la période de volontariat au CM.
2. Si les salariés concernés ont la même ancienneté, priorité sera donnée aux salariés ayant par ordre de priorité un projet professionnel :
 - Reprise d'un emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, qualifiée par un contrat de travail ou une promesse d'embauche,
 - Création ou reprise d'entreprise dont le salarié possèdera ou reprendra à minima 50% du capital social.
 - Recherche d'un emploi avec le profil existant de compétences du candidat et confirmation de l'Espace CM qu'il sera en mesure de présenter d'offres valables d'emploi durant la période d'accompagnement en CM par le Cabinet Externe en charge du suivi des salariés volontaires retenus.
 - Suivi d'une formation qualifiante dans le cadre d'une reconversion professionnelle.
3. En cas d'égalité stricte d'ancienneté et de type de projets, la date de réception de la candidature sera le critère prépondérant, le salarié ayant déposé en premier sa candidature étant prioritaire.

Article 9.3. INFORMATION

Le salarié candidat sera informé de l'acceptation ou non de sa candidature par courriel avec accusé de réception.

Pour les salariés dont la demande de rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du CM aura été acceptée par la Direction, les entrées effectives en CM interviendront selon le calendrier défini lors de l'information et consultation du CSEC.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Article 9.4. FORMALISATION DU CONGE DE MOBILITE (CONSETEMENT ECRIT)

Le congé de mobilité sera formalisé par la signature de deux conventions :

- une Convention Tripartite d'Engagement dans le cadre de l'exécution du CM, signée par la Direction d'IBM France, le Salarié et le cabinet externe de l'Espace CM en charge de l'accompagnement du salarié pendant toute la durée de son CM et formalisant les engagements de chaque partie ;
- Une convention actant de la rupture d'un commun accord du contrat de travail du salarié, rupture qui interviendra au plus tard, au terme du congé de mobilité.

Ces documents seront établis en double exemplaires.

Le salarié devra retourner à la Compagnie un exemplaire daté, paraphé et signé de chaque document dans un délai de 8 jours calendaires à compter de sa réception et, en tout état de cause, avant la date prévue d'entrée dans le dispositif.

A défaut de retour des documents dans le délai susmentionné, le salarié sera considéré comme ayant refusé le congé de mobilité et il ne bénéficiera d'aucune des dispositions prévues par ce dispositif.

La DRH accusera réception des documents par retour de courriel en AR.

Il est rappelé que le retour des documents dans le délai susmentionné vaut acceptation ferme et définitive de l'entrée dans le dispositif. Aucune rétractation unilatérale ne sera possible.

TITRE VI - ENTREE DANS LE DISPOSITIF ET CONSEQUENCES

Article 10. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET STATUT DU SALARIE

L'entrée dans le dispositif du congé de mobilité entraîne la suspension du contrat de travail du salarié pendant toute sa durée avec les conséquences suivantes.

- Congés payés

Pendant la période du congé de mobilité, le salarié n'acquiert pas de congés payés et de RTT

Les congés et RTT acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée dans le CM pourront être pris avant son entrée en CM sous réserve de l'accord du manager. Le solde de congés payés et des RTT non pris sera indemnisé dans le solde de tout compte qui sera versé dans le mois qui suit le terme du CM.

- Protection sociale

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

Le salarié conservera également le bénéfice de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisation et dans les mêmes conditions, sous réserve des formalités nécessaires.

- Obligations du salarié

Le salarié demeure tenu envers la Compagnie par l'obligation de loyauté inhérente au contrat de travail. Par conséquence, le salarié en congé de mobilité doit s'abstenir de tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise, notamment toute activité concurrentielle

Le salarié demeure tenu par une obligation de confidentialité et de discrétion sur les informations dont il a eu connaissance dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Le salarié doit informer IBM France SAS de tout changement qui interviendrait dans sa situation individuelle (état civil, situation de famille, adresse, références bancaires...)

Le salarié devra impérativement restituer à la Compagnie au dernier jour effectivement travaillé, soit la veille de son entrée en CM, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens d'IBM France en sa possession notamment carte de paiement, clés d'armoire, documents confidentiels, voiture de service ou professionnelle ou de fonction, son ordinateur, son téléphone portable s'il ne lui appartient pas, sa voiture de fonction ou sa voiture de fonction professionnelle. Ses accès professionnels seront interrompus ce dernier jour effectivement travaillé.

- Exercice des mandats de représentants du personnel et représentants syndicaux

Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel conserveront toutefois, jusqu'au terme de leur contrat de travail, l'ensemble de leurs accès et matériels liés à leur mandat.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Article 11. ALLOCATION DE MOBILITE

Article 11.1. MONTANT DE L'ALLOCATION DE MOBILITE

Pendant la période du congé de mobilité, le salarié perçoit une allocation de mobilité dont le montant est calculé comme suit :

- Période 1 correspondant à la durée théorique du préavis dont aurait bénéficié le salarié en cas de licenciement : versement d'une allocation correspondant à 100% de l'assiette de calcul telle que décrite ci-dessous.
- Période 2 – période excédentaire à la durée du préavis : versement d'une allocation de mobilité calculée comme suit
- Période 3 – période correspondant à une extension au motif d'une formation de reconversion professionnelle

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

Modalité du Congés de mobilité	Taux de la rémunération en pourcentage de son salaire moyen mensuel brut des 12 derniers mois calculé selon les modalités de l'assiette de calcul de l'indemnité légale de licenciement.
Première période de <ul style="list-style-type: none">▪ 3 mois si le salarié a < 50 ans▪ 6 mois s'il a ≥ 50 ans (50 ans et plus)	100%
Deuxième période de <ul style="list-style-type: none">▪ 4 mois si le salarié a < 50 ans▪ 4 mois si le salarié a ≥ 50 ans▪ 9 mois* si le salarié a < 50 ans▪ 6 mois* si le salarié a ≥ 50 ans *salarié en situation de handicap ou de temps partiel thérapeutique (cf. Article 3)	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est inférieur à 1 PMSS : 80%
	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est compris entre 1 et 2 PMSS : 72,5%
	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est supérieur à 2 PMSS : 65%
Troisième Période éventuelle en cas de congé de mobilité « reconversion professionnelle »	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est inférieur à 2 PMSS : 70% Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est supérieur à 2 PMSS : 65%

En toute hypothèse, indépendamment de la période, cette allocation ne pourra être inférieure à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois sans être inférieure à 85 % du montant du SMIC, proportionnellement au nombre d'heures effectuées.

Cette allocation est soumise au régime social et fiscal applicable lors de son versement, notamment aux exonérations éventuellement applicables. Ce régime sera précisé au moment de la mise en œuvre du congé de mobilité.

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

Article 11.2. ALLOCATION DE MOBILITE ET PERIODE DE TRAVAIL

Il est précisé qu'en cas de suspension du congé de mobilité pendant une période de travail, le paiement de l'allocation de mobilité sera également suspendu et non reporté.

Article 11.3. ALLOCATION DE MOBILITE ET PERIODE D'ARRET MALADIE

Le salarié continue de percevoir l'allocation de CM déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Le salarié devra donc faire parvenir au service paye d'IBM France SAS ses arrêts de travail.

Article 12. ENGAGEMENTS DES DIFFERENTES PARTIES

Il est rappelé que la Compagnie s'engage à financer les mesures liées au CM et en particulier la mise en place et l'accompagnement par le biais de l'Espace CM.

Les engagements de l'Espace CM et du salarié seront rappelés dans la convention tripartite signée après la validation et l'acceptation par la Direction d'IBM France de l'adhésion définitive du salarié au CM.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Article 12.1. LES ENGAGEMENTS DU CABINET EXTERNE DE L'ESPACE CM

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

L'ensemble des engagements du cabinet externe, et notamment l'engagement de la Compagnie IBM France d'aboutir à une Solution Identifiée et la présentation d'offres valables d'emploi seront décrits après la sélection par la Cie IBM France du cabinet externe retenu.

Article 12.2. LES ENGAGEMENTS DU SALARIE

Le salarié s'engage pendant son congé de mobilité à être actif (telle que cette notion est définie en annexe de la présente annexe) pour mener à terme son projet professionnel, soit :

- Suivre les actions de formation ainsi que les prestations de l'Espace CM et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé,
- Se présenter aux convocations qui lui sont adressées,
- Mener personnellement une démarche active en liaison avec l'Espace CM,
- Ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de mobilité sans l'accord de l'entreprise.

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

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

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, la Compagnie notifierait au salarié la fin du CM par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans cette hypothèse le salarié ne pourra pas demander à bénéficier des mesures d'aides financières associées au CM et de l'ICAP.

TITRE VII - DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

Les salariés entrant dans le dispositif du congé de mobilité pourront bénéficier d'actions permettant de les accompagner dans leur repositionnement, lesquelles sont définies avec l'aide de l'Espace CM

Article 13. ACTIONS DE FORMATION D'ADAPTATION OU DE RECONVERSION

Le projet professionnel du salarié peut nécessiter des actions de formation de divers types.

Article 13.1. AIDE FINANCIERE

Après validation des besoins de formation par les consultant Externe de l'Espace CM la facture de l'organisme de formation sera prise en charge par IBM France SAS dans les limites de :

Limite	8 000 HT (maximum)
Dérogation au-delà de la limite avec un maximum de	12 000 HT (maximum)

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

Cette aide financière couvre les frais liés directement à la formation suivie. Il est précisé que les frais éventuels de déplacements et d'hébergements afférents au suivi de la formation ne seront pas remboursés ni inclus dans cette enveloppe sauf quand ils sont compris dans la prestation de l'organisme de formation et donc inclus dans leur facture.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Article 13.2. PROCEDURE A SUIVRE POUR LE PAIEMENT DE L'AIDE FINANCIERE

Ces demandes doivent être récapitulées dans une fiche formation cosignée avec le consultant externe et le salarié.

Le salarié transmettra le dossier validé complet à l'adresse :
COMMANDE.FORMATION@fr.ibm.com

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

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

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

Les dispositifs ci-après tiennent compte de cette intégration.

Article 14. AIDES A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE

Article 14.1. ACCOMPAGNEMENT DU CREATEUR/REPRENEUR D'ENTREPRISE

Tout salarié souhaitant s'orienter vers un projet de création/reprise d'entreprise se verrait proposer les services d'un consultant externe spécialisé de l'Espace CM afin de l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet de création ou reprise d'entreprise.

Les étapes de l'accompagnement seraient les suivantes :

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

Article 14.2. L'AIDE FINANCIERE A LA CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE

Tout salarié s'engageant dans un processus de création/ reprise d'entreprise pourra bénéficier d'une indemnité d'un montant de 8 000 euros (bruts).

Cette indemnité sera versée, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Projet de création ou reprise d'entreprise validé par son consultant externe au sein de l'Espace CM pour la présentation de la candidature et mis en œuvre dans les conditions décrites dans la candidature :
- L'entreprise effectivement créée/reprise correspondra au projet de création / reprise d'entreprise tel que validé par l'Espace CM et présenté dans le dossier de candidature
- L'activité non salariée créée ou reprise pourrait être artisanale, agricole, commerciale, exercée en tant que personne physique, en société (hors SCI), ou sous forme d'activité libérale, individuelle ou auto-

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

entrepreneur, à la condition que l'intéressé y consacre l'intégralité de son activité professionnelle et qu'il dispose d'une participation majoritaire dans l'entreprise créée ou reprise (plus de 50% des parts sociales).

- La date de création ou reprise d'entreprise devra être postérieure à l'information/Consultation du CSEC ;
- La création ou reprise d'entreprise interviendra au maximum dans les 3 mois suivant la rupture du contrat de travail d'un commun accord.

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

- 4 000 euros bruts lui seront versés sur présentation d'un document officiel attestant de la création ou de la reprise d'une entreprise ou la prise de participation majoritaire dans une société (extrait du registre du commerce ou du registre des métiers, statuts ou acte de rachat de parts ou d'actions sociales ou équivalent). Cette partie de l'aide devra être demandée au plus tard dans les 3 mois après la création de l'entreprise.
- 4 000 euros bruts versés sous réserve de présentation de justificatifs de la poursuite et de la réalité de l'activité.

Cette partie de l'aide devra être demandée au plus tôt 3 mois et au plus tard 6 mois après la date de création (ou reprise) d'entreprise, par envoi des justificatifs à l'adresse courriel de l'Espace Mobilité des Consultants Internes IBM France. Tout envoi postérieur à la période mentionnée ci-dessus ne permettra pas le paiement du solde.

Ce solde pourra toutefois être versé de façon anticipée s'il s'avère nécessaire à la création / reprise de l'entreprise, et sur présentation des documents justificatifs et sur validation de l'Espace CM.

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

En outre, il est précisé :

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

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

Article 14.3. ACTIONS DE FORMATIONS A LA GESTION D'ENTREPRISE

Pour les salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise et qui ont notamment besoin d'une formation à la gestion, la Compagnie IBM France prendra en charge les frais de formation sur présentation de justificatifs dans la limite de 5 000 € HT par salarié. Ce montant de 5 000 euros HT est pris en compte pour l'appréciation des plafonds visés à l'Article 13.1 Actions de formation d'adaptation ou de reconversion.

Cette demande devra avoir lieu au plus tard dans les 3 mois suivant la date de la rupture du contrat de travail d'un commun accord. La demande de formation devra être soumise à L'Espace CM pour validation et la formation devra commencer dans le trimestre suivant la validation de la demande.

Article 15. ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les salariés bénéficiant du CM et dont le projet professionnel de reclassement externe s'accompagnerait d'un changement de résidence principale avec un déménagement effectif durant la période du CM pour se rapprocher de son lieu de travail (distance minimale entre ancien et nouveau lieu de travail de plus de 100 Km), bénéficieront des mesures suivantes :

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

Le bénéfice de ces mesures sera accordé sur demande écrite auprès de l'Espace CM après

- Présentation d'un contrat de travail écrit à durée indéterminée
- ou, le cas échéant, justification de la création de l'entreprise prévue dans le dossier de candidature déposé par le salarié justifiant ce changement, et de la présentation du changement de résidence principale.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Article 16. – ORGANISATION DES PERIODES DE TRAVAIL

Le salarié en congé de mobilité pourra, en vue de favoriser la réalisation de son projet professionnel, exercer une activité professionnelle au sein d'une entreprise extérieure au Groupe IBM, dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD.

Cette période de travail doit avoir été validée avec l'espace mobilité et la Compagnie IBM France au préalable afin de s'assurer que, dans ce cadre :

- le salarié n'exerce pas une activité le plaçant en situation de conflit d'intérêts ou de concurrence avec IBM France SAS,
- le salarié n'exerce pas une activité rémunérée pour une société du Groupe IBM en France (ceci incluant les filiales majoritaires ou non d'IBM en France ou dans le monde) ou l'un de ses sous-traitants.

En tout état de cause, le salarié 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 son CM.

Le salarié concerné devra informer la Compagnie de l'exercice de cette activité salariée en dehors de la Compagnie, par lettre recommandée avec accusé réception doublé d'un envoi par courriel avec AR en précisant la date à laquelle prend effet son embauche et la date prévisionnelle de fin de contrat (ou de fin de période d'essai). Cette demande doit être effectuée à minima 15 jours avant le début de la période afin que la société dispose d'un délai raisonnable pour vérifier que l'activité répond aux conditions ci-dessus.

En cas de non-respect, il sera demandé au salarié de mettre fin à cette période de travail. Si le salarié s'y refuse, le CM prendra fin immédiatement.

TITRE VIII - TERME DU CONGE DE MOBILITE

Article 17. TERME DU CONGE DE MOBILITE

Le congé de mobilité prend fin au terme fixé dans la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Cependant, le congé de mobilité pourra prendre fin de façon anticipée dans les conditions suivantes :

- Salarié n'ayant pas rempli ses obligations et fait l'objet de la procédure de mise en œuvre précitée ;
- Salarié ayant sollicité l'interruption définitive du congé de mobilité en justifiant d'une demande écrite motivée et validée par la Compagnie.
- Faute grave du salarié

Article 18. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail du salarié concerné prend fin et ce dernier recevra son solde de tout compte et ses documents de fin de contrat.

Pour les salariés bénéficiant d'une protection spécifique, la rupture amiable résultant de l'adhésion au congé de mobilité doit être soumise à l'inspection du travail. La rupture ne pourra alors intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation

A l'issue de son contrat de travail, le salarié bénéficiera des dispositions relatives à la portabilité de la prévoyance et de la mutuelle, sous réserve d'en remplir les conditions.

Concernant les clauses de non-concurrence, il est précisé que :

- Pour les salariés de statut band 1 à 10 (non-Exécutives) la Cie IBM France s'engage à renoncer à toute obligation contractuelle, dans les conditions prévues par cette clause. Aucune contrepartie financière ne sera donc due au salarié à ce titre.
- Pour les salariés de statut band A à D (Exécutives), la décision relative à la levée de la clause de non-concurrence sera prise au cas par cas et la décision de la levée ou non sera notifiée au salarié dans les 15 jours suivant la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail.

En revanche, le salarié restera tenu par les obligations contenues dans l'accord de confidentialité et dans l'engagement relatif aux inventions et informations confidentielles qu'il a signé lorsqu'il a rejoint la Compagnie et dont le double est en sa possession.

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Article 19. MESURES INDEMNITAIRES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19.1. INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE (ISR)

Les salariés, dont la rupture du contrat de travail d'un commun accord aurait été actée, bénéficieraient d'une indemnité spécifique de rupture, laquelle sera calculée comme suit :

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

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture ne pourra, en tout état de cause :

- Être inférieur au montant le plus élevé entre l'indemnité légale de licenciement ou deux mois de salaire brut moyen mensuel (*)
- Excéder le montant le plus faible entre 18 mois de salaire brut mensuel (*) ou 125.000 € brut ;

Il est précisé que l'ancienneté sera appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Le salaire brut moyen mensuel (*) servant d'assiette pour le calcul de l'indemnité ISR est calculé sur la base de l'assiette de l'indemnité légale de licenciement avec les adaptations suivante :

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

La période de référence sera celle des douze ou trois derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif du congé de mobilité. Cette période sera précisée dans l'information donnée aux représentants du personnel.

Article 19.2. INDEMNITES POUR CONCRETISATION ANTICIPEE DE PROJET (ICAP)

Les salariés dont le congé de mobilité prendra fin de manière anticipée au motif d'une concrétisation leur projet avant le terme fixé dans la convention de rupture d'un commun accord du CM (et sous réserve de le justifier ou de l'attester auprès de l'Espace CM), bénéficieront d'une **Indemnité pour Concrétisation Anticipée de Projet (ICAP)** représentant un montant égal à 100% de l'allocation du CM restant à courir. Il est précisé que les périodes de suspension du congé de mobilité ne seront pas prises en compte dans le calcul.

Pour bénéficier de cette indemnité le salarié devra :

- En faire la demande par lettre recommandée en AR doublée de l'envoi d'un courriel avec AR auprès de L'Espace CM qui en examinera la validité dans un délai de 15 jours à compter de la rupture anticipée de son CM ;
- Présenter obligatoirement les justificatifs appropriés : contrat de travail signé par les parties avec en-tête de la société ou justificatif de la création ou de la reprise d'entreprise (extrait Kbis ou autre).

Cette indemnité ne sera pas due si le congé de mobilité prend fin de façon anticipée au motif du non-respect par le salarié de ses engagements.

Article 20. INFORMATION DE LA DREETS

Conformément aux articles L. 1237-18-5 et D. 1237-5 du Code du travail, la Dreets sera informée tous les 6 mois des ruptures du contrat de travail d'un commun accord intervenues dans le cadre du Congé de Mobilité (CM).

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE SAS RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

SIGNATURES

<p>Pour la CFDT Le Délégué Syndical Central</p>	<p>La CFDT signe afin de soutenir la possibilité de départs sécurisés qui sont prisés par le personnel IBM. Néanmoins, la CFDT trouve que cet accord est loin de ce que l'on peut attendre d'une entreprise comme IBM en matière de garantie d'emploi.</p> <p> F. BILLA</p>
<p>Pour la CFE-CGC Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour la CFTC La Déléguée Syndicale Centrale</p>	<p>La CFTC sera vigilante sur le déclenchement de l'annexe 6 "Congé de mobilité". Elle regrette par ailleurs la non prise en compte des arrêts de travail pendant ce congé. le 8 avril 2022 Nathalie RICHARD </p>
<p>Pour la CGT Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour l'UNSA Le Délégué Syndical Central</p>	<p>Po Marie-Armel LOMBART</p> <p></p>
<p>Pour la Direction d'IBM France Le Directeur des Relations Sociales</p>	<p>Olivier LAURENS</p> <p></p>

Fait, en 3 exemplaires, à Bois-Colombes, le : **11 avril 2022**