

PROJET D'ACCORD SUR LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU PLAN D'ADAPTATION DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE A SES NOUVEAUX ENJEUX

PREAMBULE

Aux termes de l'Accord de Méthode conclu le 7 avril 2005, dont l'objet visait à organiser les procédures d'information et de consultation des Instances représentatives du Personnel sur le Projet d'adaptation d'IBM FRANCE à ses nouveaux enjeux,

- Des réunions d'échange bilatérales et collectives se sont tenues avec les Organisations Syndicales entre le 18 Avril et le 19 Mai 2005.

- Des réunions de négociation se sont tenues les 24 mai, 26 mai et 31 mai 2005.

Les parties ont ainsi arrêté les dispositions suivantes, qui anticipent pour leur objet le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi :

- **Les principes de mise en œuvre** et calendrier du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.
- **Les mesures dites de « volontariat »** destinées à éviter des licenciements et fondées sur trois types de dispositions que sont l'entrée en dispositif de préretraite d'entreprise, la rupture du contrat pour motif économique et les actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe ;
- **Les mesures d'évitement des licenciements**, que sont les mises à la retraite et les efforts de reclassement interne et externe avant toute notification de licenciement.
- **Les mesures d'accompagnement des licenciements** qui n'auraient pu être évités, que sont le congé de reclassement, les mesures d'accompagnement et les mesures se prolongeant après la phase de mise en oeuvre active du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.
- **La création d'un comité de concertation** dont le rôle sera d'analyser les Recours/contestations individuels qui pourront survenir à l'occasion de la mise en œuvre des mesures arrêtées dans le présent Accord et intégrées dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Les parties ont conduit leurs discussions dans le souci de d'éviter les licenciements, l'incitation et leur attention s'étant prioritairement portées sur les mesures de volontariat.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de :

- La Loi de « programmation pour la cohésion sociale » du 18 janvier 2005, et notamment l'article **L320-3 Cde du Travail qui dispose** : « Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent (...) déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1 fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci. »

- **Les conventions collectives de l'UIMM** (Convention collective nationale pour les cadres et Convention Collective des Industries métallurgiques de la Région Parisienne pour les non-cadres), pour lesquelles la Compagnie renouvelle son adhésion volontaire à compter du 7 avril 2005, pour une durée indéterminée, en conservant les aménagements prévus dans l'article 1, alinéa B – paragraphes c (délai de réponse à une offre de mutation) et d (indemnité de non concurrence) de l'accord d'entreprise de juillet 1998 sur l'intégration des filiales qui sont intégralement maintenus.

SOMMAIRE

I - PRINCIPE DE MISE EN ŒUVRE ET CALENDRIER PREVISIONNEL DU PSE

II – MESURES VOLONTAIRES

II A – DAS

II B – ODV

II C - MOBILITE INTERNE

III - MESURES VISANT À LIMITER LES LICENCIEMENTS

III A – MISE A LA RETRAITE

III B – RECLASSEMENT INTERNE/EXTERNE

IV – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE LICENCIEMENT

IV A – CONGES DE RECLASSEMENT

IV B – AUTRES MESURES

IV C – MESURES SE PROLONGEANT APRES LE PSE

V - COMITE DE CONCERTATION

VI - DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Annexe - **Glossaire**

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

I – PRINCIPE DE MISE EN ŒUVRE ET CALENDRIER PREVISIONNEL DU PSE

10/06/05	Mise en place de l'EMC – Espace Mobilité Compétences-			
10/06 au 31/07	Informations sur les conditions de candidature ODV 1	Informations sur les conditions de candidature DAS 1	Information sur les possibilités de Mobilité via BPFJ	Information sur les conditions de candidature ODV2 et DAS2
21/06 au 31/07	Recueil des candidatures Odv 1	Recueil des candidatures <u>et</u> Signature des bulletins d'adhs° au fur et à mesure des DAS1 à hauteur des postes supprimés par catégorie/ site.	Recueil des candidatures (population 1) <u>et</u> Validation et mise en œuvre des mobilités volontaires pour la population 1.	Recueil des candidatures
31/07	Fermeture des candidatures aux mesures de volontariat			
11/08 ↓ 15/09	Validation des ODV1 à partir du 11/08 jusqu'à hauteur des postes supprimés par catégorie et par site.	Signature des avenants à partir du 11/08 ET début des départs au vu des bulletins d'adhés°	Validation et Départ des premiers ODV2 à partir du 11/08 et DAS2 permettant la mobilité d'un salarié des populations impactées.	
1/09 – 15/09			Bilan des postes potentiellement libérés par ODV 2 et DAS 2	
1/09 – 15/09	1/ bilan du volontariat et des postes restant à supprimer. 2/ Application des critères d'ordre de licenciement => Etablissement de la liste nominative des salariés concernés par un éventuel licenciement - 3/ Bilan des postes potentiellement ouverts et analyse des opportunités de reclassement (avec formation éventuelle) par rapport aux profils. 4/ notification des Mises à la retraite			
15/09 – 30/11	Début de la phase de reclassement interne et / ou externe. Poursuite des départs des ODV2 et DAS2 au fur et à mesure des reclassements internes			
30/11	Fin des efforts de reclassement interne / externe			
1/10 – 1/11-1/12	Bilans du volontariat et Bilans des reclassements internes / externes Liste des salariés dont le licenciement ne peut être évité.			
1/11 – 31/12	Notifications et démarrage des congés de reclassement			

- Dans la période de volontariat, les candidatures seront étudiées en tenant compte des fourchettes de flexibilité introduites le cas échéant au niveau des Etablissement par catégorie professionnelle.

- Afin de minimiser les situations dans lesquelles l'application des critères d'ordre au niveau de l'Entreprise engendrerait nécessairement des mobilités non choisies, il est expressément convenu d'appliquer ces critères au niveau de chaque établissement et par catégorie professionnelle.

- Une fois arrêtée la liste des salariés dont le licenciement est envisagé, chacun des salariés concernés se verra proposer les postes de reclassements disponibles dans l'Entreprise ou le Groupe qui peuvent correspondre à son profil.

Les critères d'ordre trouveront à nouveau à s'appliquer entre tous les salariés concernés si, pour un même poste de reclassement proposé, plusieurs salariés se montraient intéressés.

II - MESURES VOLONTAIRES

II A LE DISPOSITIF DE DISPENSE D'ACTIVITE DES SALARIES - D.A.S.

II A 1 CONDITIONS D'ELIGIBILITE

a) Conditions générales

Pourront se porter candidat au dispositif D.A.S les salariés en activité:

- 1) dits Détachés (tels que définis dans le livre IV), ou
- 2) occupant un poste au sein des catégories professionnelles affectées par des suppressions de postes (DAS 1), ou
- 3) occupant un poste au sein de certaines autres catégories professionnelles, à la condition que leur volontariat permette un reclassement effectif d'un collaborateur relevant des catégories affectées (DAS2).

Le caractère «effectif» du reclassement interne tel que mentionné ci-dessus signifie que :
Soit le poste doit être tenu dans toutes ses dimensions et proposé « en l'état » (une formation d'adaptation étant envisageable cependant) à un salarié concerné par une suppression d'emploi.
Soit le poste est réaffecté par glissement de postes ou par un jeu de remplacements successifs qui permettrait l'évitement d'un licenciement.

Les conditions suivantes devront par ailleurs être remplies :

- être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée avec IBM France.
- être âgé(e) de 55 ans révolus au plus tard le 31 décembre 2005.
- avoir validé 10 années d'ancienneté (*)
- avoir totalisé au plus tard le 31 décembre 2005 au moins 136 trimestres validés auprès de l'assurance vieillesse.

(*) Ancienneté cumulée sous condition que les ruptures intervenues n'aient pas été indemnisées sous une forme ou une autre.

Le collaborateur intéressé par la proposition d'adhésion au dispositif devra :

- Tenir à disposition de la Compagnie une attestation de trimestres validés émise par la Caisse d'Assurance Vieillesse.
- Déclarer s'il exerce au moment de l'adhésion une autre activité professionnelle salariée ou non.

b) PRINCIPE APPLICABLE AU DAS 1

- Pour la population DAS1, des dérogations individuelles aux critères d'âge, d'ancienneté et de trimestres pourront être décidées par la direction sur avis du comité de concertation, au vu de circonstances personnelles (situation sociale, santé) qui la justifient. En sus, en ce qui concerne le critère d'âge, toute dérogation sera limitée aux personnes nées entre janvier et juin 1951.

- S'il se présente plus de candidats DAS1 et ODV1 cumulés que de postes supprimés, la priorité sera donnée aux DAS1.

En outre, s'il se présente plus de candidats DAS1 que de postes supprimés, la priorité sera donnée aux salariés qui, dans l'ordre chronologique, auront le plus tôt fait connaître formellement leur souhait d'adhérer conformément à la procédure mise en place (date et heure de réception du bulletin d'adhésion signé).

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

En conséquence:

- Les adhésions seront étudiées et acceptées au fur et à mesure de leur soumission conformément à la procédure en place ;
- Le programme est nécessairement fermé dès lors qu'auraient adhéré au dispositif autant de salariés qu'il y a de postes supprimés par catégorie professionnelle impactée par établissement, dans la limite de la flexibilité maximale prévue.
- Cependant, ceux dont les demandes d'adhésion auraient été les plus tardives pourront toujours prétendre au bénéfice du dispositif mais au titre du DAS 2.

c) PRINCIPE APPLICABLE AU DAS 2

- L'adhésion au dispositif ne peut intervenir avant la signature de l'avenant au contrat de travail correspondant par le salarié appartenant aux catégories affectées, ainsi reclassé.
- Pour la population DAS2, des dérogations individuelles aux critères d'âge, d'ancienneté et de trimestres pourront être décidées par la direction sur avis du comité de concertation, au vu de circonstances de reclassement qui la justifient. En sus, en ce qui concerne le critère d'âge, toute dérogation sera limitée aux personnes nées entre janvier et juin 1951.
- La Direction peut refuser la candidature d'un salarié présentant des compétences spécifiques critiques pour le bon fonctionnement et le développement de la Compagnie (double volontariat), cette règle ne trouvant pas à s'appliquer pour les **DAS1**.

II A 2. ALLOCATION DAS

a) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation est fixé d'après la Rémunération Théorique de Référence (RTR) applicable au titre des 12 derniers mois civils pleins travaillés avant l'ouverture du programme (à savoir en principe les feuilles de paye de Juin 2004 à Mai 2005), auxquels s'ajoutent les éléments suivants :

- PVA et PFA perçues au titre de l'exercice 2004, prime d'ancienneté arrêtée à la date d'adhésion dans le programme, l'équivalent salarial à l'avantage « Voiture de fonction » si celui-ci avait été octroyé en contrepartie d'une augmentation individuelle de salaire, Heures supplémentaires, primes d'astreinte, primes ET MAJORATIONS d'équipe/horaires spéciaux, prime d'appel au hasard et prime de sortie, et de façon générale toute prime résultant d'un accord d'entreprise IBM, payées au titre des 12 derniers mois civils pleins travaillés avant l'ouverture du programme (à savoir en principe les feuilles de paye de Juin 2004 à Mai 2005)

Sont exclus de l'assiette toutes les sommes liées à l'exécution de plans de motivation (commissions, bonus), les éléments de nature exceptionnelle (award, prime de mobilité, de mutation ...), ceux ayant un caractère de remboursement de frais (prime de panier, de transport ...) ou d'avantage en nature (voiture professionnelle ou de service), ainsi que les éléments tels que les allocations de compensation d'écart de pouvoir d'achat et de position internationale, les IPI & FPI...

Néanmoins, les bonus et commissions seront inclus à hauteur d'un salaire de référence de 2 PMSS.

Il est convenu que le salaire de référence ne pourra être inférieur à la Rémunération Annuelle Garantie (UIMM) du coefficient du salarié potentiellement éligible, ni à une rémunération annuelle calculée comme suit : 12 x (RTR mensuelle du mois de mai 2005 à laquelle s'ajouterait la 1/12 PFA éventuellement exigible+ 1/12 PVA 2004 éventuellement exigible).

Le salaire de référence servant au calcul de l'allocation est revalorisé une fois par an au 1er Janvier (à l'identique des pensions de vieillesse) - selon les mêmes règles que celles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi et pour la première fois le 1^{er} janvier 2007.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

b) Montant de l'allocation DAS

Le calcul de l'allocation mensuelle **NETTE** correspond à 65 % du salaire de référence **NET**. Cette allocation ne pourra être inférieure à **1320€**, montant à proratiser pour les salariés à temps partiel.

Pour les personnes actuellement à temps partiel et ayant eu des périodes à temps plein au cours des dix dernières années, l'allocation mensuelle sera pondérée en fonction de la durée respective des dites périodes travaillées limitées aux 10 dernières années, sans pouvoir dépasser 90 % du salaire de référence actuel. L'Allocation Nette des « temps partiel » ne pourra être inférieure à **900€**.

c) Cotisations sociales

L'Allocation versée a nature de salaire et à ce titre supporte les cotisations sociales afférentes. Cependant, les cotisations suivantes seront acquittées pour leur part respective par la Compagnie et le salarié sur la base du salaire de référence : Cotisations AGIRC-ARRCO, Cotisations AXA Capitalisation Retraite.

II A.3. PROCEDURE D'ADHESION

Les demandes d'adhésion seront enregistrées à compter du 21 juin 2005 jusqu'au 31 juillet 2005.

Tout candidat à ce dispositif devra rencontrer au préalable à sa décision les conseillers habilités de l'EMC dans le cadre d'un entretien au cours duquel seront notamment communiquées :

- une estimation de son salaire de référence brut.
- l'estimation du montant de l'allocation nette.
- l'estimation de son indemnité de mise à la retraite (mise à la retraite à 60 ans au plus tôt) et de l'avance à percevoir sur ladite indemnité.

Le candidat devra impérativement apporter à cet entretien son relevé CNAV à jour et son BSI (bulletin de situation individuelle) pour que l'EMC puisse apprécier son éligibilité au dispositif.

a) Signature d'un bulletin d'adhésion et d'un avenant au contrat de travail – Statut du dispensé.

- Si l'éligibilité est constatée, l'EMC proposera au candidat de signer un **bulletin d'adhésion**, lequel ne vaudra pas acceptation par la Compagnie à l'entrée dans le dispositif.

Une fois sa candidature acceptée, l'adhérent signera un avenant à son contrat de travail, préalable à son entrée dans le dispositif.

Dans cet avenant, 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, le DAS constitue une mise à la retraite à l'initiative de la Compagnie IBM France (à 60 ans au plus tôt) différée par une période de dispense d'activité acceptée par le salarié. L'adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif.

- Les adhérents conservent leur qualité de salarié, leur contrat de travail étant suspendu pendant toute la période de dispense d'activité. Ils restent liés à la Compagnie par un lien de subordination et s'engagent, pendant cette période, à :

- Déclarer toute activité professionnelle exercée au moment ou pendant l'adhésion salariée ou non.
- Déclarer toute modification intervenant dans leur situation (situation de famille, domiciliation...).
- Conserver une domiciliation bancaire en France.
- respecter les termes de leur engagement de loyauté, de confidentialité, de droits d'auteurs d'inventions, et le cas échéant de non concurrence.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

- Ne pas s'inscrire au régime de l'assurance chômage, ni exercer par ailleurs une activité le plaçant en situation de conflit d'intérêts avec la Compagnie.

b) Conditions salariales particulières

Ancienneté : La période de suspension de contrat est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite : lors de l'adhésion, l'avance versée sera calculée sur la base de l'ancienneté à la date prévue de la mise à la retraite (à 60 ans au plus tôt).

Prime d'ancienneté : Les adhérents au dispositif ne bénéficient plus d'une prime d'ancienneté (celle-ci étant intégrée pour son montant arrêté définitivement à la date d'adhésion dans le salaire de référence).

Congés payés – RTT : Les périodes d'adhésion n'ouvrent pas droit à congés payés ou à RTT, le contrat de travail des intéressés étant suspendu. L'entrée dans le dispositif suppose la liquidation préalable de tous les droits à congés acquis à quelque titre que ce soit (Congés payés, RTT, repos compensateur, etc.)

Plan d'Épargne Entreprise (PEE) : Conformément à l'accord d'entreprise IBM du 29/10/2004, les collaborateurs salariés en dispense contractuelle d'activité pourront bénéficier du versement complémentaire de 10 % des contributions volontaires, plafonné à 230 € quelle que soit la date de versement.

Elections des représentants du personnel : Les salariés en cessation d'activité resteront électeurs et éligibles au niveau de leur établissement de rattachement.

Voiture de fonction / professionnelle/ de service - Matériel informatique et autres outils de travail Au moment de son adhésion au DAS, le salarié devra restituer tous les outils mis à sa disposition par son employeur, ne pouvant plus les justifier pour son usage professionnel.

Comité d'Entreprise - Les salariés en dispense d'activité bénéficient des œuvres sociales et culturelles de leur Comité d'Entreprise de rattachement.

Mutuelle - Les salariés en dispense d'activité restent adhérents de la Mutuelle du Personnel IBM au même titre que l'ensemble des salariés d'IBM France. Leur cotisation sera assise sur l'Allocation DAS.

c) Solde de tout compte

Au moment d'entrer dans le dispositif, **tous les droits à congés auront été soldés.**

Un solde de tout compte, sous déduction de toute somme éventuelle due à la compagnie, sera établi à la fin du dernier mois d'activité et comprendra notamment :

- **La prime de fin d'année** si exigible au prorata du nombre de mois travaillés avant l'adhésion.
- **La PVA 2005** au prorata du nombre de mois travaillés avant l'adhésion, calculée sur la base de la PVA 2004 versée.
- **Une avance sur l'indemnité de mise à la retraite DAS**, définie ci-dessous, fixée à 80 % du montant estimé, l'ancienneté étant appréciée à la date prévue de sortie du dispositif (en tenant compte de l'ancienneté validée à l'entrée dans le dispositif). Celle-ci est fixée en tenant compte du fait que, sauf en cas de décès ou de rupture anticipée pour cause de licenciement ou de départ en retraite à l'initiative du salarié, le DAS constitue une mise à la retraite différée à l'initiative de la Compagnie IBM France (à 60 ans au plus tôt) par une période de dispense d'activité acceptée par le salarié.
- **la prime d'ajustement si exigible pour l'exercice 2005, prorata temporis.**

Les prêts accordés par la Compagnie, à quelque titre que ce soit, continueront d'être amortis suivant leurs règles propres, et seront soldés au plus tard lors de la date de sortie du dispositif.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

Seront déduites du solde de compte, les avances sur salaire et/ou sur frais professionnels qui sont alors immédiatement exigibles, ainsi que toute autre régularisation éventuelle.

d) Barème spécifique de l'indemnité de mise à la retraite applicable au DAS

Afin de favoriser l'entrée dans la dispositif DAS dont l'objectif est de permettre une mise à la retraite à l'initiative de la Compagnie IBM France (à 60 ans au plus tôt) différée par une période de dispense d'activité acceptée par le salarié et permettant, dans le cadre du PSE, l'évitement d'un licenciement, le barème suivant s'appliquera aux bénéficiaires de ce dispositif :

Barème DAS UNIQUE (y compris les cadres ayant cotisé à l'Agirc sur la tranche C)

5 mois	Après 10 ans d'ancienneté
5 mois ½	Après 15 ans d'ancienneté
6 mois	Après 20ans d'ancienneté
7 mois	Après 25ans d'ancienneté
8 mois	Après 30 ans d'ancienneté
8 mois ½	Après 35 ans d'ancienneté
9 mois	Après 40 ans d'ancienneté

Assiette de calcul de l'IMR DAS : Rémunération Théorique de Référence (RTR) applicable au titre des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail, auxquels s'ajoutent les éléments suivants :

- PVA et PFA perçue au titre de l'exercice 2004, prime d'ancienneté arrêtée à la date d'adhésion dans le programme, Heures supplémentaires, primes d'astreinte, primes ET MAJORATIONS d'équipe/horaires spéciaux, prime d'appel au hasard et prime de sortie, et de façon générale toute prime résultant d'un accord d'entreprise IBM, payées au titre des 12 derniers mois.

Sont exclus de l'assiette toutes les sommes liées à l'exécution de plans de motivation (commissions, bonus), les éléments de nature exceptionnelle (award, prime de mobilité, de mutation ...), ceux ayant un caractère de remboursement de frais (prime de panier, de transport ...) ou d'avantage en nature (voiture professionnelle ou de fonction – pour le montant de l'avantage ou de sa conversion salariale - ..), ainsi que les éléments tels que les allocations de compensation d'écart de pouvoir d'achat et de position internationale, les IPI & FPI...

Néanmoins, les bonus et commissions seront être inclus à hauteur de 2 PMSS.

Il est convenu que l'Assiette de calcul ne pourra être inférieure à la Rémunération Annuelle Garantie (UIMM) du coefficient du salarié potentiellement éligible.

A titre dérogatoire, l'Assiette de calcul pour les salariés en congés parentaux (temps partiel) sera revalorisée sur la base d'un temps plein.

L'indemnité des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée à la compagnie.

II A 4 Reprise d'une activité pendant la période de dispense d'activité

Durant toute la période du DAS, le salarié doit déclarer au préalable à la Direction par lettre recommandée AR, toute activité professionnelle envisagée.

Le contrat du travail restera suspendu au titre de son adhésion au DAS. Il n'y aura donc pas de rupture du contrat de travail, sauf si le salarié en manifeste expressément l'intention.

Cette demande doit préciser tous les éléments permettant à la compagnie de juger si cette activité peut être considérée comme concurrente, et autoriser ou non dans ce cas l'exercice de cette activité.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

II A 5 Interruption du versement de l'Allocation DAS

Le versement de l'allocation aux bénéficiaires pourra être interrompu dans l'un des cas suivants :

- Liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée du dispositif.
- Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.
- Licenciement pour faute.
- Décès du bénéficiaire.
- Acquisition de tous les trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein (à 60 ans au plus tôt).
- Départ volontaire à la retraite avant 60 ans.
- Bénéfice d'une pension d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie.
- Non respect de l'obligation de déclarer toute activité professionnelle exercée au moment de l'adhésion ou toute reprise d'une activité rémunérée, salariée ou non.
- Non respect de l'obligation de déclarer toute modification intervenant dans leur situation (situation de famille, domiciliation...).
- Non respect de l'obligation de conserver une domiciliation bancaire en France.
- Non respect des termes des engagements de loyauté, de confidentialité, de droits d'auteurs d'inventions, et le cas échéant de non concurrence, pendant la période de dispense d'activité.
- Non respect de l'obligation de ne pas s'inscrire au régime de l'assurance chômage et / ou de ne pas exercer par ailleurs une activité le plaçant en situation de conflit d'intérêts avec la compagnie.

II A 6 - SORTIE DU DISPOSITIF

L'allocation DAS cessera d'être versée :

- à la date fixée à l'avenant du contrat de travail. Cette date correspond, selon les règles actuelles, à la date de possibilité de liquider sa retraite à taux plein (au plus tard à la date anniversaire de ses 65 ans et au plus tôt lorsque le salarié atteint l'âge de 60 ans).
- à une date antérieure si le salarié sort du dispositif pour un autre motif que la mise à la retraite (ex : si le salarié est licencié ou s'il décide de sortir du dispositif pour liquider sa retraite).

En cas de modification législative ou réglementaire différant la date à laquelle IBM France pourra procéder à la mise à la retraite du salarié adhérent au DAS et prévue contractuellement, le versement de l'allocation sera assuré jusqu'à cette nouvelle date.

1) Sortie du dispositif anticipée et avance de l'indemnité de mise à la retraite:

- En cas de sortie anticipée du dispositif pour rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ou si le salarié est licencié pour faute, l'avance octroyée au titre de l'indemnité de mise à la retraite est remboursable par l'intéressé lors du solde de tout compte.
- En cas de décès du bénéficiaire avant sa retraite, le montant de l'avance sera déduit des capitaux décès des ayant droits.
- En cas de départ volontaire à la retraite avant 60 ans, l'avance perçue au titre de l'indemnité de mise à la retraite sera déduite de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative de l'employé telle que prévue dans la convention collective.

2) Solde de tout compte

A la date de sortie du dispositif, un solde de tout compte comprenant le solde de l'indemnité de mise à la retraite et un certificat de travail seront envoyés au domicile de l'intéressé.

Dans le cas où un salarié est occupé successivement à temps partiel et à temps complet (et vis et versa) dans l'entreprise, l'indemnité qui lui est due se calcule proportionnellement aux périodes d'emploi à temps partiel et à temps plein.

II A 7 – EXCLUSION DE TOUT PROJET DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE A VENIR

Les adhérents au dispositif DAS ne pourront être concernés par un éventuel projet de licenciement économique à venir.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

II B. LES OFFRES DE DEPART VOLONTAIRE - ODV

Aux fins de privilégier l'accompagnement des salariés porteurs de projets, un dispositif d'offre de départ Volontaire est mis en place.

Cette mesure a également pour objectif de diminuer autant que possible la notification de lettres de licenciements pour motif économique.

II.B.1. Conditions d'éligibilité

Pourront se porter candidat au départ volontaire les salariés en activité, ayant **5 ans d'ancienneté révolus à compter de la date d'ouverture des candidatures**.

- 1) dits Détachés (tels que définis dans le livre IV) ;
- 2) occupant un poste au sein des catégories professionnelles affectées par des suppressions de postes (ODV 1) ;
- 3) occupant un poste au sein de certaines autres catégories professionnelles, à la condition que leur volontariat permette un reclassement effectif d'un collaborateur relevant des catégories affectées (ODV 2).

Le caractère «effectif» du reclassement interne tel que mentionné ci-dessus signifie que :

Soit le poste doit être tenu dans toutes ses dimensions et proposé « en l'état » (une formation d'adaptation étant envisageable cependant) à un salarié concerné par une suppression d'emploi.

Soit le poste est réaffecté par glissement de postes ou par un jeu de remplacements successifs qui permettrait l'évitement d'un licenciement.

a) Conditions d'ouverture supplémentaires communes

- 1) le salarié candidat n'est pas éligible au DAS, sauf dérogation individuelle acceptée par la Direction sur avis du comité de concertation. Dans de tels cas, l'examen du comité portera notamment sur le caractère effectif du projet du candidat ;
- 2) le salarié candidat ne fait pas l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel.
- 3) le salarié candidat doit avoir un projet (*) :
 - qui apporte immédiatement ou à terme une solution professionnelle personnalisée (reprise d'un emploi en CDI ou CDD d'au moins 12 mois, formation longue - qualifiante ou diplômante, création ou reprise d'entreprise) en dehors d'IBM France ou du Groupe IBM France ; et
 - qui aura été validé par les consultants de l'EMC à l'issue d'au moins deux entretiens individuels.A défaut de projet professionnel, le salarié candidat doit avoir un projet personnel lui permettant de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi.
- 4) la candidature est acceptée par la Direction. La Direction pourra refuser la candidature d'un salarié présentant des compétences spécifiques critiques pour le bon fonctionnement et le développement de la Compagnie au vu de critères objectifs définis au PSE (double volontariat).

(*) Non-concurrence : La Direction se réserve le droit, au regard du projet professionnel ou personnel présenté par les candidats volontaires, de refuser d'offrir le bénéfice du présent dispositif, en présence ou non d'une clause contractuelle de non-concurrence.

Toute ODV acceptée s'accompagnera d'une levée de la clause de non-concurrence le cas échéant applicable.

b) Conditions d'ouvertures supplémentaires spécifiques aux ODV 1

Etant rappelé que les DAS1 priment sur les ODV1, s'il se présente trop de candidats par rapport au nombre de postes supprimés, le choix des candidatures retenues se fera au regard des critères d'ordres définis par le PSE appliqués au niveau de l'Etablissement par catégorie professionnelle. Le salarié ayant le moins de points sera prioritaire au départ.

Cependant, ceux dont les demandes d'adhésion auraient refusées pourront toujours prétendre au bénéfice du dispositif mais au titre du ODV 2.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

c) Les conditions d'ouvertures supplémentaires spécifiques aux ODV 2

S'il se présente trop de candidats par rapport aux nécessités de reclassement, pour un même poste, le choix de la candidature retenue se fera au regard des critères d'ordres définis au PSE. Le salarié ayant le moins de points sera prioritaire au départ.

II.B.2. Modalités de dépôt et validation des candidatures

La période réservée au volontariat sera ouverte du **21 juin au 31 juillet 2005**.

a) Chaque salarié intéressé par le programme ODV devra déposer sa demande à l'EMC par écrit et bénéficiera de deux entretiens avec les consultants de l'EMC, le premier pouvant se tenir à compter du 10 juin 2005 et le second étant si nécessaire destiné à confirmer son projet de volontariat et à valider la faisabilité de son projet, sans pour autant emporter acceptation par la Compagnie à ce stade.

b) Pour les ODV1 : Une réponse leur sera apportée dans un délai maximal de 15 jours calendaires pour les informer que la candidature est retenue ou non.
Pour les ODV 2 : le délai maximal de 15 jours pourra être étendu jusqu'à la confirmation que leur poste est effectivement repris dans les conditions prévues en IIB1.

c) L'ensemble des candidatures retenues sera réuni le 31 juillet 2005 et étudié par l'EMC pour confirmation des départs à intervenir à compter du 11 Août 2005.

- Si le nombre de volontaires remplissant les conditions d'ouvertures définies ci-dessus est supérieur au nombre de postes supprimés par catégorie professionnelle appréciée au niveau des établissements (ODV1), après déduction des DAS1, les critères d'ordre définis au PSE pour fixer l'ordre des licenciements sera appliqué, afin de refuser les volontaires en surnombre (Le salarié ayant le moins de points sera prioritaire au départ).

- Si plusieurs salariés font acte de candidature à mobilité volontaire sur le poste libéré par un même volontaire (ODV 2), le choix pour reprendre ce poste se portera en cas de concurrence sur le salarié ayant le plus de points par application des critères d'ordre.

- Les départs ne pourront être concrétisés qu'à compter du 11 Août 2005, étant précisé que le départ effectif n'interviendra qu'après liquidation de tous les droits à congés dus.

- Une fois la candidature confirmée, la Direction en informera la commission de suivi du Plan.

- En cas de contestation, le comité de Concertation pourra être saisi.

II.B.3. Accompagnement du départ volontaire

a) Rupture du contrat de travail et conséquences

En cas de concrétisation de l'ODV, la rupture du contrat de travail du salarié volontaire prendra la forme d'une rupture pour motif économique intervenue sur initiative de l'employeur et acceptée par le salarié dans le cadre du PSE.

Les salariés volontaires remplissant les conditions d'ouverture conviendront avec la Compagnie de leur date de départ effectif, à condition que celle-ci intervienne au plus tard dans la limite de leur préavis qui trouvera à s'appliquer dans ses durées conventionnelles, majoré des congés restant obligatoirement à prendre à compter de l'acceptation de la candidature.

Quelle que soit la durée du préavis effectivement travaillé, l'entier préavis sera rémunéré.

Le salarié volontaire pour quitter l'entreprise et le groupe, dès lors que les conditions d'ouverture sont remplies, devra, renoncer de ce fait expressément aux dispositions du reclassement interne (dans l'entreprise et le groupe) et également dégager totalement l'entreprise de toute proposition d'offre valable d'emploi (OVE).

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

b) Congé d'Entreprise de reconversion

Afin de permettre la concrétisation des projets professionnels des salariés volontaires au départ dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, les salariés volontaires acceptés pourront, le cas échéant, bénéficier d'un Congé d'entreprise de reconversion suivi par l'EMC, si ce dernier s'avère nécessaire pour leur permettre de concrétiser leur projet qui offrira le même type de prestations que celles prévues pour le congé de reclassement.

La durée du Congé d'entreprise de reconversion ne pourra excéder la durée du préavis applicable au salarié concerné, augmentée, le cas échéant d'une durée maximale de deux mois pour les non cadres et d'un mois pour les cadres, la rémunération étant alors maintenue pendant toute cette période. (la rémunération de référence étant celle prise pour le congé de reclassement).

Dans ce cas, le salarié sera dispensé en totalité de l'exécution de son préavis qui lui sera payé à taux plein.

Tout salarié bénéficiant d'un Congé d'entreprise de reconversion ne pourra bénéficier de l'indemnité de concrétisation rapide de son projet, telles que prévue ci-après.

Le salarié doit restituer dès le début de son congé de reconversion l'intégralité de ses outils de travail (téléphone, PC, voitures de fonction/voiture professionnelle, ADSL), le REM fournissant les moyens nécessaires à l'effort de reclassement.

c) Indemnités du Programme ODV

Les salariés volontaires acceptés bénéficieront d'une part d'une indemnité spécifique de volontariat et d'autre part, le cas échéant, d'une indemnité de concrétisation rapide de projet, variable selon les dates de ces événements dans les conditions prévues ci-après :

1 - Indemnité spécifique de volontariat

Cette indemnité, fonction de l'ancienneté, intègre toute indemnité conventionnelle de rupture, et est calculée comme suit :

- Pour les collaborateurs ayant de **5 à 9 ans** d'ancienneté : **0,8 mois de salaire brut** moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleines et entières (l'ancienneté étant appréciée à la date de la notification).
- Pour les collaborateurs ayant de **10 à 14 ans** d'ancienneté : **1 mois de salaire brut moyen** mensuel (*) par année d'ancienneté pleines et entières (l'ancienneté étant appréciée à la date de la notification).
- Pour les collaborateurs **ayant 15 ans d'ancienneté et plus** : **1.2 mois de salaire brut** moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleines et entières (l'ancienneté étant appréciée à la date de la notification).

Cette indemnité est plafonnée à **26 mois de salaire mensuel (*)** et ne pourra être inférieure à **20.000€**.

(*) Assiette de calcul des indemnités : Rémunération Théorique de Référence (RTR) applicable au titre des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail, auxquels s'ajoutent les éléments suivants :

- PVA et PFA perçue au titre de l'exercice 2004, prime d'ancienneté arrêtée à la date d'adhésion dans le programme, Heures supplémentaires, primes d'astreinte, primes ET MAJORATIONS d'équipe/horaires spéciaux, prime d'appel au hasard et prime de sortie, et de façon générale toute prime résultant d'un accord d'entreprise IBM, payées au titre des 12 derniers mois.

Sont exclus de l'assiette toutes les sommes liées à l'exécution de plans de motivation (commissions, bonus), les éléments de nature exceptionnelle (award, prime de mobilité, de mutation ...), ceux ayant un caractère de remboursement de frais (prime de panier, de transport ...) ou d'avantage en nature (voiture professionnelle ou de fonction – pour le montant de l'avantage ou de sa conversion salariale - ..), ainsi que les éléments tels que les allocations de compensation d'écart de pouvoir d'achat et de position internationale, les IPI & FPI...

Néanmoins, les bonus et commissions seront inclus à hauteur d'un salaire de référence de 2 PMSS.

Il est convenu que l'Assiette de calcul ne pourra être inférieure à la Rémunération Annuelle Garantie (UIMM) du coefficient du salarié potentiellement éligible.

A titre dérogatoire, l'Assiette de calcul pour les salariés en congé parental (temps partiel) sera revalorisée sur la base d'un temps plein.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

2 – Indemnité de concrétisation rapide de projet (ICRP)

Les salariés acceptés au Programme ODV pourront percevoir une indemnité complémentaire de concrétisation rapide de projet, sous réserve:

- qu'ils ne demandent pas le bénéfice du congé d'entreprise de reconversion ;
- qu'ils concrétisent leurs projets en attestant de cette concrétisation ou en produisant les éléments nécessaires dans les délais définis ci-dessous.

Pour les ODV1

Mois de concrétisation du Projet	Montant de l'indemnité
août 05	€ 15.000
Sept 05	€ 10.000
Octobre 05	€ 7.500

Pour les ODV2

Tout candidat retenu qui concrétiserait son Projet avant le 30 Novembre 2005 bénéficiera d'une prime forfaitaire de **10.000€**.

3 – Aide à la création d'entreprise

Les salariés volontaires créateurs ou repreneurs d'entreprise, bénéficieront des dispositions d'aide mentionnées au chapitre IV B 3.

II B 4 - Congé sans solde avant notification ODV.

Pour permettre aux candidats à l'ODV de mener à bien un projet personnel ou professionnel de reconversion immédiat (sans attendre la rupture effective du contrat de travail), la Direction pourra accepter une suspension temporaire de leur contrat de travail.

Les congés sans solde sont ouverts à **compter du 10 juin 2005 jusqu'au 31 juillet 2005**.

Tout salarié intéressé pourra adresser une demande motivée par écrit, accompagnée des pièces justificatives, à l'EMC. Une réponse écrite sera donnée dans les 15 jours ouvrables suivant la date de réception de la demande.

La compagnie se réserve le droit, en fonction des dossiers présentés, de refuser cette demande si l'intérêt de l'entreprise le justifie.

- Durée maximale du congé sans solde : 2 mois.
- Possibilité de renouvellement pour une durée maximale de 2 mois (pour les ODV 2 uniquement)

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

En tout état de cause, au terme de la période de congé sans solde, un bilan sera fait par les conseillers de l'EMC.

Situation à l'issue du congé sans solde

- le contrat de travail des candidats volontaires en ODV 1 est rompu dans les conditions convenues entre le salarié et la Compagnie IBM France dans le cadre du présent accord.

- le contrat de travail des candidats volontaires en ODV 2 est rompu dans les conditions convenues entre le salarié et la Compagnie IBM France, sous réserve que le poste libéré ait effectivement été pourvu pour éviter le licenciement d'un salarié appartenant aux catégories professionnelles concernées. Dans le cas où le poste n'a pas été pourvu, le salarié en congé sans solde est effectivement réintégré dans son poste.

II C – MOBILITE INTERNE

II.C.1. Conditions d'éligibilité

Entre le 21 juin et le 31 juillet 2005, pourront se porter candidat à la mobilité interne les salariés en activité occupant un poste au sein des catégories professionnelles affectées par des suppressions de postes. Sont exclus de cette mesure les candidats aux mesures DAS et ODV.

II.C.2 Modalités de candidature et délais de réponse

Durant la période de volontariat, les candidats pourront se positionner sur un maximum de deux postes ouverts correspondant à leurs compétences et expériences.

Pour se faire, ils devront rencontrer un conseiller de l'EMC, pour évaluer l'adaptation de leurs qualification et expérience par rapport aux exigences du poste postulé.

Cet entretien se tiendra dans un délai maximal de **2 semaines** à compter de la prise de rendez-vous. Si l'EMC valide l'adéquation entre le profil du candidat et le(s) poste(s) à pourvoir, le manager preneur ou son représentant disposera d'un délai maximal de 2 semaines pour recevoir le candidat et donner sa décision. Le Comité de concertation sera saisi de toute difficulté.

II.C.3 Mesures d'accompagnement à la mobilité

Les mesures prévues pour accompagner les reclassements (chapitre III B) trouveront à s'appliquer. En sus, le candidat qui signerait avant le 31 juillet 2005 l'avenant à son contrat de travail prenant acte de l'acceptation de son nouveau poste bénéficiera d'une **Indemnité forfaitaire de 4.000€**.

III - MESURES VISANT A LIMITER LES LICENCIEMENTS

III A – MISE A LA RETRAITE

Pour éviter des licenciements, des mises à la retraite de salariés ayant au moins 60 ans, et moins de 65 ans, pourront être notifiées avec début du préavis aux **1^{er} septembre et 1^{er} octobre 2005**.

Les notifications de mise à la retraite se feront dans le respect d'un délai de préavis de 6 mois quel que soit le statut du salarié.

La Direction s'engage à tenir compte des situations familiales et personnelles particulières. En cas de difficulté, le Comité de concertation pourra être saisi de la question.

L'Indemnité de Mise à la retraite sera dans le cadre du présent accord et pour une durée limitée telle que précisée au présent chapitre, calculée comme suit :

Barème UNIQUE applicable aux mises à la retraite des salariés ayant entre 60 et 65 ans dans le cadre du PSE

Mise à la retraite avant 65 ans
- 2 mois après 5 ans, - 3 mois après 10 ans, - 3 mois ½ après 15 ans - 4 mois après 20 ans, - 5 mois après 25 ans, - 6 mois après 30 ans, - 6 mois ½ après 35 ans - 7 mois après 40 ans.
Lorsque l'ingénieur ou cadre a cotisé à l'AGIRC sur la tranche C, l'indemnité de mise à la retraite visée à l'alinéa précédent est majorée d'un mois

Assiette de calcul de l'IMR :

- Rémunération Théorique de Référence (RTR) applicable au titre des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail, auxquels s'ajoutent les éléments suivants :
- PVA et PFA perçue au titre de l'exercice 2004, prime d'ancienneté arrêtée à la date d'adhésion dans le programme, Heures supplémentaires, primes d'astreinte, primes ET MAJORATIONS d'équipe/horaires spéciaux, prime d'appel au hasard et prime de sortie, et de façon générale toute prime résultant d'un accord d'entreprise IBM, payées au titre des 12 derniers mois, les sommes liées à l'exécution de plans de motivation (commissions, bonus), les éléments de nature exceptionnelle (award, prime de mobilité, de mutation ...).

Sont exclus de l'assiette toutes les sommes ayant un caractère de remboursement de frais (prime de panier, de transport ...) ou d'avantage en nature (voiture professionnelle ou de fonction – pour le montant de l'avantage ou de sa conversion salariale - ..) ainsi que les éléments tels que les allocations de compensation d'écart de pouvoir d'achat et de position internationale, les IPI & FPI.

Il est convenu que l'Assiette de calcul ne pourra être inférieure à la Rémunération Annuelle Garantie (UIMM) du coefficient du salarié potentiellement éligible.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

III B – RECLASSEMENT INTERNE/EXTERNE

Au terme du bilan du volontariat et des mises en retraite, et une fois ces programmes fermés, le solde des suppressions d'emplois restant à réaliser au sein de chaque catégorie professionnelle sera arrêté, par application des critères d'ordre des licenciements tels que précisés au PSE.

Les salariés ainsi désignés se verront proposer par l'EMC au moins une offre de reclassement interne et/ou externe en France.

Sont concernés par les mesures du présent chapitre :

- les salariés dont le licenciement est, après application des critères d'ordre de licenciement, envisagé.
- Les Détachés (tels que définis par le livre IV) qui ne souhaitent pas bénéficier des dispositifs de volontariat (DAS, ODV, mobilité volontaire).

Il est précisé que si un salarié éligible au DAS n'avait pas choisi d'opter pour ce dispositif pendant la phase de volontariat, il pourra être exceptionnellement accepté de lui en étendre le bénéfice, s'il en manifestait l'intention. Cette décision sera prise par la Direction **SUR** avis du Comité de Concertation. Dans cette hypothèse, l'avance sur IMR à laquelle le salarié pourra prétendre sera calculée sur le barème des IMR précisé en III A.

Le reclassement peut être initié de deux manières :

- A l'initiative de la Compagnie IBM France qui aura identifié un ou plusieurs postes susceptibles de correspondre au profil du salarié concerné par la suppression de son poste (**proposition**).
- A l'initiative du salarié concerné par la suppression de son poste qui pourra postuler aux emplois qu'il aura identifiés sur la liste des postes ouverts (**Candidature**).

III. B.1 LES EFFORTS DE RECLASSEMENT INTERNE

a) Proposition de reclassement interne (IBM France et Groupe IBM)

1 - Définition du reclassement Interne et délai de réponse.

Par reclassement interne, il faut entendre affectation sur des postes disponibles au sein de la Compagnie IBM France, d'une de ses filiales, OU de sociétés ou entités du groupe IBM dans les autres Régions ou Pays du Monde.

Après un entretien individualisé et approfondi, l'EMC identifie, pour chacun des salariés à reclasser, au regard des postes disponibles ceux de ces postes qui sont compatibles avec leur qualification et expérience ;

- ceux de ces postes qui leur sont accessibles avec une formation d'adaptation ;
- ceux de ces postes qui nécessitent une qualification et expérience moindre mais qui pourraient néanmoins les intéresser.

La Compagnie IBM France s'efforcera d'offrir en priorité aux collaborateurs concernés des niveaux de qualification et de rémunération dans le nouveau poste équivalents (voir éventuellement supérieurs) à ceux du poste d'origine. Toutefois, dans le cas où il serait proposé à un cadre un poste de niveau inférieur (c'est-à-dire requérant une qualification et expérience moindre) par rapport au poste d'origine, la rémunération et la classification pourront être modifiées, en accord avec le salarié.

Les propositions individuelles de reclassement, faites sous forme, soit de lettre remise en main propre contre décharge à l'occasion d'un entretien avec l'EMC, soit de lettre recommandée avec accusé de réception comporteront l'ensemble des éléments d'information sur les postes proposés dont notamment :

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

- l'entité d'accueil et sa localisation
- l'intitulé du poste et son descriptif
- la classification
- la convention collective applicable
- la rémunération contractuelle
- la durée du travail et éventuellement les horaires
- les éventuelles aptitudes ou contraintes particulières du poste

Le salarié disposera d'un délai de réflexion de 6 semaines pour faire connaître par écrit son accord sur la proposition de reclassement. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié sera réputé avoir refusé la proposition. Durant cette période de réflexion, le salarié sera, à sa demande, reçu en entretien par l'entité d'accueil au sein de laquelle le poste est disponible.

2 - Priorités de reclassement

Dans le cas d'une concurrence pour un même poste ouvert au reclassement entre les salariés de la Compagnie IBM France, le choix se portera, à compétences égales, sur le salarié ayant le plus de points dans la grille définie pour fixer l'ordre des licenciements. A nombre de points égal, le salarié le plus âgé sera retenu.

b) Modalités des reclassements internes

Le reclassement, une fois accepté par l'intéressé, sera réputé définitif à la prise du poste. Un avenant au contrat de travail sera dans ce cadre établi.

Cependant, pour permettre au salarié de s'adapter à son nouveau poste, si une telle adaptation s'avère nécessaire, il pourra être envisagé de mettre en place une période d'adaptation et/ou une formation d'adaptation.

1 - Période d'adaptation

Il pourra être institué, sur proposition de l'EMC acceptée par le salarié, une période d'adaptation comprise **entre 1 et 2 mois**, que le salarié pourra interrompre à tout moment par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la Direction, cette initiative étant réservée au seul salarié.

A l'issue de cette période d'adaptation, et nonobstant la mise en place éventuelle d'une période de formation dont la durée serait plus longue, il sera procédé sur le site d'accueil, à un entretien avec le collaborateur, et ce afin de valider ou non définitivement son accord sur son reclassement. En cas d'accord, l'avenant à son contrat de travail entérinant le caractère définitif de son reclassement interne sera alors établi.

En revanche, si le salarié revenait sur sa décision d'accepter le poste proposé au cours de cette période d'adaptation, il retrouverait le bénéfice des mesures du présent PSE, pour le cas qui le concerne et sous réserve qu'elles soient encore en vigueur.

En cas de nouvelle proposition de reclassement acceptée par le salarié, consécutive à ce constat, ce dernier ne bénéficiera pas d'une nouvelle période d'adaptation.

2 - Formation d'adaptation

Lorsque l'affectation d'un poste nécessitera une formation d'adaptation, dont le type et la durée auront été précisés à l'occasion d'un entretien avec l'EMC, celle-ci sera précisé dans la proposition de reclassement.

La durée maximale de cette formation sera de 3 mois équivalent temps plein (6 mois pour une formation en alternance).

Les actions de formation pourront relever :

- soit de programmes collectifs de formations mis en place spécifiquement dans le cadre du présent Plan pour permettre l'adaptation des collaborateurs concernés dans chacune des catégories correspondant à un volume significatif d'emplois de reclassement. (une formation « passage cadre » pourra dans ce contexte s'envisager).

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

- soit de programmes individualisés ayant pour objectif d'aider à l'adaptation du salarié concerné dans un nouveau contexte professionnel ou à améliorer les connaissances du collaborateur afin de favoriser son adéquation au poste offert.

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

La commission de suivi du Plan sera informée du nombre de bénéficiaires, de la nature et du coût des actions engagées à ce titre.

c) Statut et rémunération

1 - Reclassement au sein d'IBM France – Compensation d'un éventuel déclassement.

La Compagnie s'efforcera d'offrir aux collaborateurs concernés des niveaux de qualification et de rémunération dans le nouveau poste équivalents à ceux du poste d'origine.

Toutefois, certains reclassements de cadres pourront impliquer l'offre d'un poste entraînant le déclassement à savoir une rémunération et/ou une classification inférieure, étant précisé que :

- Un Cadre ne peut pas être déclassé en non-cadre.
- Il ne pourra être envisagé de déclassement pour un non-cadre. Cependant, si sa rémunération globale devait être réduite par la disparition de primes spécifiques attachés à son poste actuel (primes d'équipes –horaires spéciaux), il pourra bénéficier des dispositions compensatoires ci-après prévues.

En cas d'acceptation par le salarié d'une telle offre de reclassement au sein de la Compagnie IBM France, les dispositions suivantes trouveront à s'appliquer :

- **Concernant le positionnement dans une classification inférieure** : Si une proposition de reclassement se traduit par le seul changement de classification vers une classification inférieure, sans que la RTR ne soit affecté, il ne sera pas procédé à un déclassement. Cependant, le principe indemnitaire tel que prévu ci-après pourra trouver à s'appliquer le cas échéant.
- **Concernant la baisse de RTR** : Si le reclassement est accepté dans un poste de rémunération inférieure (avec ou sans classification inférieure), une indemnité forfaitaire, visant à compenser le préjudice ainsi subi par le salarié sera versée en une seule fois par la Compagnie à la fin du 6ème mois suivant la prise de fonction.
Néanmoins, la rémunération d'accueil ne pourra être inférieure à la RAG du coefficient de départ, pour son montant fixé à la date d'acceptation du poste de reclassement
Cette indemnité, dite « Indemnité de déclassement » remplit en les améliorant les conditions posées par les différentes dispositions d'indemnisation prévues par IBM France en dehors du présent PSE et par la convention collective.

Indemnité Forfaitaire de Déclassement	
Perte de rémunération n'excédant pas 25%	Différentiel : RTR annuelle de départ + primes ET MAJORATIONS horaires spéciaux/horaire d'équipe annuelle d'origine(*) – RTR Annuelle d'accueil primes ET MAJORATIONS horaires spéciaux/horaire d'équipe (*) X 1,5
Perte de rémunération excède 25%	Différentiel : RTR annuelle de départ+ primes ET MAJORATIONS horaires spéciaux/horaire d'équipe annuelle d'origine (*)– RTR Annuelle d'accueil +primes ET MAJORATIONS horaires spéciaux/horaire d'équipe (*)X 2.
(*) Plancher = RAG du coefficient de départ/d'accueil	

Pour tenir compte des 6 premiers mois de reclassement pendant lesquels les salariés ne sont pas indemnisés, il pourra être alloué un prêt compris entre 2.000€ et 5.000€. Ces montants seront compensés sur l'indemnité forfaitaire de déclassement versée.

Par ailleurs, la Compagnie garantit aux salariés en équipes alternées de Jour, en équipes Nuit et VSD qu'à l'issue des 2 ans suivant l'acceptation du poste de reclassement, le salaire (nouvelle RTR

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

plus majorations de type heures supplémentaires, astreintes, primes d'horaire décalé éventuelles) soit au moins égal à la RTR de départ + 50% primes et majorations horaires spéciaux/équipe.

En cas de reclassement au sein de la Compagnie IBM France entraînant un déclassement, l'indemnité de licenciement, de mise ou de départ à la retraite laquelle le salarié pourrait prétendre, intervenant dans le délai de 2 ans à compter du déclassement, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

Le salarié ayant fait l'objet d'un déclassement bénéficie pendant 1 an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature que son poste d'origine deviendrait vacant. Dans le cas où le poste d'origine du salarié était rétabli dans un délai de deux ans à compter du déclassement, le salarié concerné bénéficie d'une priorité pour occuper ce poste.

La Compagnie IBM France s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans la Compagnie IBM France. En particulier la Compagnie IBM France lui donnera pendant un an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Lorsque, pendant cette même durée d'un an, la demande de formation formulée par un salarié visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de la Compagnie IBM France, celle-ci acceptera l'inscription du salarié à la formation demandée et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Autre disposition : La Direction s'engage au cours de la première année à ne pas remettre en question, pour motif d'inadaptation ou d'insuffisance, la tenue du poste par le collaborateur.

2 - Pour un Reclassement en dehors d'IBM France mais au sein du Groupe IBM France

Pour un reclassement au sein d'une société du Groupe IBM France autre que la Compagnie IBM France, la Compagnie IBM France maintiendra l'ancienneté qui aura été acquise au sein de la Compagnie.

Le salarié reclassé au sein d'une société du Groupe IBM France autre que la Compagnie IBM France bénéficiera des dispositions suivantes :

- **Si ce reclassement se fait sans déclassement ni perte de salaire,**

il est versé au moment de la rupture du contrat de travail avec la Compagnie IBM France une somme égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée conformément au barème applicable en cas de licenciement et adhésion à un congé de reclassement (voir chapitre IV A 7 ci-après). Une somme égale à la seconde moitié de l'indemnité de licenciement est versée si le salarié quitte, à son initiative, son nouvel emploi au cours des 6 mois suivant la date de la prise de ses fonctions chez son nouvel employeur.

De même, une somme égale à la seconde moitié de l'indemnité de licenciement est versée si le salarié est licencié à l'initiative de son nouvel employeur, sauf pour faute grave ou lourde, dans les 2 ans suivant la date de la prise de ses fonctions chez son nouvel employeur.

La somme totale versée au salarié (première et seconde moitié de l'indemnité de licenciement mentionnée ci-dessus) ne peut être supérieure à celle que le salarié aurait reçue s'il était resté au service de la Compagnie IBM France jusqu'à la date de son licenciement par son nouvel employeur.

- **Si ce reclassement se fait avec déclassement et perte de salaire,**

En sus des dispositions ci-dessus prévues relatives à l'Indemnité de licenciement, une indemnité forfaitaire sera versée en une seule fois au titre d'une période de un an à la fin du 6ème mois suivant la prise de fonction, visant à compenser le préjudice ainsi subi par le salarié.

	Indemnité différentielle de rémunération
Perte de rémunération n'excédant pas 25%	Différentiel : RTR annuelle de départ+ primes ET MAJORATIONS horaires spéciaux/horaire d'équipe annuelle d'origine(*) – Salaire brut d'accueil intégrant les primes ET MAJORATIONS horaires spéciaux/horaire d'équipe (*) X 1,5

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

Perte de rémunération excède 25%	Différentiel : RTR annuelle de départ+ primes ET MAJORATIONS horaires spéciaux/horaire d'équipe annuelle d'origine (*)–Salaire brut d'accueil intégrant les primes ET MAJORATIONS horaires spéciaux/horaire d'équipe (*)X 2.
(*) Plancher = RAG du coefficient de départ/d'accueil	

d) Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique interne en France

Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique interne en France sont celles actuellement applicables au sein de la compagnie IBM France.

Cependant les améliorations suivantes sont apportées, sur présentation des justificatifs correspondants :

- Voyage hebdomadaire A/R pour le collaborateur : 3 mois éventuellement extensible pour une période de 3 mois, en fonction des situations personnelles.
- Frais de double résidence : 3 mois éventuellement extensible pour une période de 3 mois, en fonction des situations personnelles.
- Recherche de logement : congés de 2 x 2 jours continus (2 x 1 nuit).
- Frais d'hébergement temporaire : 80 € pendant 2 mois et 60€ pendant les 2 mois suivants.
- Avance pouvant aller jusqu'à 100% des frais de mutation estimés sera versée au collaborateur muté qui en fera la demande - cette avance sera déduite des notes de frais soumises à remboursement (notamment hôtel/restaurant/transport/frais d'agences/ frais de double résidence).
- Indemnité forfaitaire d'installation : 2000€ + 200€ par enfant à charge et transféré sur le lieu de mutation, accordée pour couvrir l'ensemble des dépenses nécessaires à la remise en service du nouveau logement (raccordements, branchements divers, abonnements ...) à sa remise en état (travaux de plomberie ...) et à son aménagement.
- Indemnité de re-logement en zone urbaine : Si le déménagement implique une majoration sensible du prix du m² à la location, le salarié sur justificatifs pourra prétendre au versement d'une indemnité forfaitaire de 1000€.
- Par ailleurs, si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi active et efficace par l'EMC et pendant la durée du fonctionnement de celui-ci. Toutefois, l'accompagnement des conjoints des salariés de la Compagnie IBM France n'intégrera pas la présentation d'offre valable d'emploi telle que définie au Chapitre VI du présent PSE. Dans ce contexte, une prime familiale forfaitaire pourra être envisagée (examen du dossier) d'un montant de 3000€.
- dotation particulière si le salarié a à sa charge un conjoint handicapé ou un enfant handicapé : 2.000 €

e) Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique internationale

Les salariés qui auront accepté un reclassement au sein du groupe, nécessitant une mobilité internationale, se verront appliquer les dispositions de la politique d'IBM France sur la « Mobilité Internationale ». Les salariés reclassés à l'étranger bénéficieront d'un contrat de droit local, le contrat de travail avec IBM France étant dans ce cas rompu d'un commun accord. L'ancienneté sera reprise.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

III. B.2 LES EFFORTS DE RECLASSEMENT EXTERNE

Après un entretien individualisé l'EMC identifie, pour chacun des salariés à reclasser :

- les postes compatibles avec leur qualification et expérience ;
- les postes accessibles avec une formation adaptée ;
- les postes nécessitant une qualification et expérience moindre mais qui pourraient néanmoins intéresser le salarié concerné.

Des postes nécessitant une formation pourront être proposés après un entretien individualisé avec un consultant en formation de l'EMC qui évaluera précisément le type et la durée de la formation nécessaire à l'adaptation du salarié dans le poste, sans que celle-ci ne puisse excéder une durée de 3 mois.

Les propositions de reclassement individuel seront faites après entretien(s) et accord de l'employeur preneur et préciseront les éléments d'information sur les postes proposés dont notamment :

- l'employeur d'accueil et sa localisation
- l'intitulé du poste et son descriptif
- la classification
- la convention collective applicable
- la rémunération contractuelle
- la durée du travail et éventuellement les horaires
- les éventuelles aptitudes ou contraintes particulières du poste
- la date souhaitée de prise de fonction et le délai de réponse requis.

Les propositions de reclassement, s'il s'en présentait, devront :

- 1) correspondre au profil professionnel identifié et validé au cours du ou des entretiens entre le salarié et les consultants de l'EMC.
- 2) constituer une proposition d'engagement faisant suite à une offre d'emploi, écrite et précise, présentée au salarié,
- 3) avoir pour objet d'aboutir à un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée pouvant aboutir à un CDI ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.
- 4) avoir pour objet un emploi comparable à celui que l'intéressé occupait ou tout autre emploi correspondant aux compétences reconnues à l'intéressé aux termes du ou des entretiens entre le salarié et les consultants de l'EMC – comportant si besoin un programme de formation court ne pouvant excéder 3 mois et mis aux frais de la Compagnie IBM France
- 5) proposer une rémunération brute de base qui ne soit pas inférieure à 80% de la RTR pour le salarié non cadre, et au prix du marché (référence APEC notamment) de la profession exercée dans le bassin local d'emploi pour les cadres.

a) Dispositions applicables en cas d'acceptation du reclassement externe

Pour un reclassement en dehors du Groupe IBM France, la Compagnie IBM France **demandera** à la société d'accueil de maintenir l'ancienneté qui aura été acquise au sein de la compagnie.

Le salarié reclassé dehors du Groupe IBM France ne percevra pas d'indemnité de déclassement mais bénéficiera des dispositions suivantes :

- **Si ce reclassement se fait sans déclassement ni perte de salaire**, il est versé au moment de la rupture du contrat de travail avec la Compagnie IBM France une somme égale à l'indemnité de licenciement calculée conformément au barème applicable en cas de licenciement et adhésion à un congé de reclassement (voir chapitre IV A 8 ci-après).

- **Si ce reclassement se fait avec déclassement et/ou perte de salaire. En sus des dispositions ci-dessus prévues relatives à l'Indemnité de licenciement**, une indemnité forfaitaire sera versée en une seule fois au titre d'une période de un an à la fin du 6ème mois suivant la prise de fonction, visant à compenser le préjudice ainsi subi par le salarié.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

Le montant brut de cette indemnité différentielle sera calculé de la manière suivante :
80% X différentiel RTR (+ primes horaires/MAJORATION spéciaux /primes d'équipe) annuelle d'origine IBM – Salaire de base (+ primes horaires spéciaux MAJORATION /primes d'équipe) annuel dans l'entreprise d'accueil

Cette prise en charge s'applique aux collaborateurs dont les rémunérations annuelles brutes de Départ sont inférieures ou égales à 60 000 euros.

Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 60 000 €, dont le différentiel de rémunération excéderait 20%, une compensation forfaitaire sera versée à hauteur de 8.000€.

b) Dispositions applicables en cas d'acceptation du reclassement externe

Les salariés, ainsi reclassés, bénéficieront si nécessaire et à leur demande, d'un suivi par le REM ou de son prestataire dédié pendant une période de 12 mois suivant leur radiation.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

IV – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE LICENCIEMENT

Sont concernés les salariés à qui, nonobstant tous les dispositifs mis en œuvre pour éviter leur licenciement, la rupture de leur contrat de travail a été notifiée.

En sont donc nécessairement exclus, les salariés ayant bénéficié des mesures de départ en préretraite (DAS) ou des mesures de départ volontaire (ODV), ou que la Compagnie IBM France a mis à la retraite ou ayant été reclassés.

IV. A. LE CONGE DE RECLASSEMENT

IV. A. 1 Définition et durée du congé de reclassement

La définition et les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement sont définis et régis par la Loi du 17 Janvier 2002, dite de modernisation sociale.

Conformément aux dispositions légales, la Compagnie IBM France proposera le Congé de reclassement à tous les salariés :

- Entrant dans le périmètre du présent plan;
- Dont le licenciement n'aura pu être évité, notamment si les salariés n'ont pas retenu les propositions de reclassement qui leur auront été faites.

La durée de principe du congé de reclassement sera fonction de l'âge des salariés, tel que défini ci-après :

- **6 mois (préavis inclus) pour les salariés âgés de moins de 45 Ans**
- **7 mois (préavis inclus) pour les salariés âgés de 45 à moins de 50 ans,**
- **9 mois (préavis inclus) pour les salariés âgés de 50 ans et plus**

Lorsque le salarié accepte de bénéficier du congé de reclassement, un entretien d'évaluation et d'orientation est réalisé par le REM. Cet entretien a pour objet de déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié ainsi que ses modalités de mise en oeuvre.

A l'issue de cet entretien, le REM remet au salarié un document précisant le contenu et la durée ainsi déterminée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement. L'objectif du congé de reclassement est de permettre au salarié de trouver dans les plus brefs délais une solution de reclassement externe.

Au cours du congé, le salarié élabore son projet professionnel de reclassement et bénéficie des prestations du REM, d'un bilan de compétences, d'actions de formation ou de validation d'acquis de l'expérience. Toutes ces actions sont financées par la Compagnie IBM France.

IV. A. 2 Mise en œuvre du Congé de Reclassement

La proposition du congé de reclassement sera faite dans la lettre de notification du licenciement. Cette lettre rappellera par ailleurs que:

- si le salarié n'est pas intéressé par le congé de reclassement, il a la possibilité de bénéficier, le cas échéant, de la convention de reclassement personnalisé (**en l'état actuel de la Réglementation**).
- il dispose d'un délai de huit (8) jours **ouvrés** à compter de la notification du licenciement pour faire savoir s'il souhaite bénéficier du congé de reclassement. En cas de refus, il bénéficiera de la convention de reclassement personnalisé (en l'état actuel de la Réglementation).

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

La demande d'entrée en congé de reclassement se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la Direction. Le congé de reclassement fait par ailleurs l'objet d'un document contractuel précisant les obligations de chacune des parties concernées.

IV. A. 3 Déroulement du Congé de Reclassement

Lorsque le salarié a adhéré au congé de reclassement, ce dernier se déroule en deux phases durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue, le salarié n'ayant plus à fournir de prestations de travail :

- tout d'abord le salarié est en préavis. Durant cette période, le salarié perçoit 100 % de son salaire mensuel et cotise à l'ensemble des régimes obligatoires et complémentaires ainsi qu'à la mutuelle et différentes protections sociales propres à la Compagnie IBM France.
- A l'issue du préavis, le congé de reclassement se poursuit jusqu'au terme prévu à titre individuel et selon les durées indiquées ci avant. Durant cette seconde période, le salarié perçoit une allocation dont le montant est fixé à 65 % de son salaire moyen mensuel brut. Cette allocation est exonérée des cotisations sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS aux taux et modalités en vigueur lors des versements, et de la part salarié de la mutuelle et des cotisations retraite par capitalisation AXA. le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés. A titre dérogatoire, la Compagnie IBM France s'acquittera sur la base de l'allocation brute de la participation Mutuelle (1.1%) et des subventions CE (ASC, fonctionnement), de prévoyance et de retraite par capitalisation AXA.

Le salarié doit restituer dès le début de son congé de reclassement l'intégralité de ses outils de travail (téléphone, PC, voitures de fonction/voiture professionnelle, ADSL), le REM fournissant les moyens nécessaires à l'effort de reclassement.

IV. A. 4 Les obligations de la Compagnie IBM France au cours du congé de reclassement

A l'occasion de ce congé de reclassement, la Compagnie IBM France financera l'ensemble des actions nécessaires à la recherche de reclassement, notamment les frais de fonctionnement du REM, les éventuels bilans de compétence, l'intégralité des actions de formation et de validation des acquis de l'expérience, dans les limites budgétaires indiquées ci-après.

Il sera proposé à chacun des salariés en congé de reclassement – hors cadres dirigeants - **2 Offres Valable d'Emploi (OVE)**, définies comme répondant aux points suivants :

- 1) doit correspondre au projet professionnel de reclassement tel qu'identifié et validé par le REM et le salarié
- 2) est une proposition d'engagement suite à une offre d'emploi, écrite et précise, présentée à un salarié ayant opté pour le congé de reclassement,
- 3) a pour objet d'aboutir à un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée pouvant aboutir à un CDI ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois. (*)
- 4) aura pour objet un emploi comparable à celui que l'intéressé occupait ou tout autre emploi correspondant aux compétences reconnues à l'intéressé aux termes du bilan projet professionnel ou correspondant à son projet professionnel de reclassement – comportant si besoin un programme de formation – élaboré par l'intéressé le cas échéant avec l'EMC puis finalisé avec le concours du REM dans le cadre du congé de reclassement.
- 5) Que la rémunération ne soit pas inférieure à 80% du salaire fixe brut de base avant notification du licenciement pour le salarié non cadre, et qu'elle soit au prix du marché (référence APEC notamment) de la profession exercée dans le bassin local d'emploi pour les cadres.
- 6) Recherche prioritaire dans le bassin d'emploi (-50 km du domicile).

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

(*) Les salariés, ainsi reclassés, bénéficieront si nécessaire et à leur demande, d'un suivi par le REM ou de son prestataire dédié pendant une période de 12 mois suivant leur radiation.

IV. A. 5 Les obligations du salariés en congé de reclassement

Les salariés devront s'engager à suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations proposées par le REM, approche validée en amont par l'intéressé, et réaliser des démarches de recherche d'emploi telles qu'elles auront été définies dans le document qu'ils auront signé.

Ils devront se présenter aux convocations et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi.

Ils s'engagent à ne pas avoir d'activité rémunérée durant le congé de reclassement, sans autorisation préalable de la Compagnie IBM France. L'absence d'autorisation entraînerait la fin immédiate du congé de reclassement.

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 du REM ou aux entretiens de recrutement seront réputés renoncer définitivement au bénéfice du congé de reclassement.

IV. A. 6 Les actions de formations

Ces actions concertées intégreront les Droits acquis par le salarié au titre du DIF, dont la durée est doublée. Les dispositifs ci-après tiennent compte de cette intégration.

SOIT * Formation d'adaptation ou de reconversion

1/ Des stages, sur proposition des conseillers du REM pourront être offerts aux collaborateurs en congé de reclassement. Des actions pourront également être menées pour mettre en adéquation les aptitudes du salarié aux possibilités du bassin d'emploi et lui faciliter ainsi la recherche d'un emploi. En cas de validation des besoins et du coût du stage par le REM, la facture de l'organisme de formation sera prise en charge par la Compagnie IBM France dans la limite de **4000 € par salarié**.

2/ Toute demande issue d'un projet personnel devra être formalisée auprès du REM et fera l'objet d'une recherche de financement auprès de ces organismes. En complément de ces financements et dans la limite du coût de la formation, la Compagnie IBM France, sur proposition du REM et sur présentation de justificatifs, allouera un budget individuel fixé à **3000 €**, porté à 4000 € pour les salariés âgés de + 50 ans.

SOIT * Les actions de formations à la gestion d'entreprise

Pour les salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise et qui ont notamment besoin d'une formation à la gestion, la Compagnie IBM France prendra en charge les frais de formation sur présentation de justificatifs dans la limite de **4000 €**.

Le bénéfice de cette formation concerne les salariés qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise / un commerce prévues dans le présent plan.

**** Budget supplémentaire de formation**

Un budget supplémentaire individuel de **4000 €** pourra être attribué pour financer des projets de formations lourdes et diplômantes / qualifiantes. Ces projets seront formalisés dans un dossier soumis par le REM à la commission de suivi du Plan qui décidera de les présenter à la Direction des Ressources Humaines pour financement.

IV. A. 7 Terme du congé de reclassement

Le congé de reclassement prend fin :

- soit, parce que le congé arrive à son terme,
- soit parce que le salarié a retrouvé un emploi dans le délai prévu ;

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

- soit parce que le salarié crée ou reprend une entreprise dans le délai prévu;
- soit parce que le salarié suit une formation longue dépassant la durée du congé de reclassement
- soit parce que le salarié n'a pas rempli ses obligations.

En toutes hypothèses, c'est à la fin du congé de reclassement que le salarié perçoit l'indemnité conventionnelle de licenciement ci-après et sort des effectifs de la Compagnie IBM France.

C'est également à la fin du congé de reclassement que le salarié, si son projet professionnel n'a pas abouti, est pris en charge par les ASSEDIC à l'issue des délais de carence habituels.

IV A 8 Barème de l'indemnité de licenciement

Base de calcul : Moyenne des appointements perçus au cours des 12 derniers mois de présence active incluant toute indemnité liée au contrat de travail (prime d'ancienneté, heures supplémentaires, avance/reprise de rémunération variable, prime de fin d'année), à l'exclusion de primes caractère aléatoire et de remboursement de frais.

Appréciation de l'ancienneté : L'ancienneté est décomptée en années et au prorata du nombre de mois pour les Cadres. Pour les Non-Cadres, le prorata ne s'applique qu'entre 2 et 5 ans d'ancienneté. A partir de 5 ans et plus d'ancienneté, celle-ci est décomptée en années entières (pas de prorata pour fraction d'année).

Pour le calcul d'indemnité de licenciement, par dérogation l'ancienneté est appréciée à la date de radiation.

a) – Barème pour les salariés non-cadres

Indemnité minimale (plancher) = 2 mois de salaire brut (cf base de calcul IV A 8)

Ancienneté	
1	0,20 mois
2	0,40 mois
3	0,60 mois
4	0,80 mois
5	1 mois
6	2,00 mois
7	2,33 mois
8	2,67 mois
9	3,00 mois
10	3,33 mois
11	3,67 mois
12	4,00 mois
13	4,33 mois
14	4,67 mois
15	5,00 mois
16	5,66 mois
17	6,33 mois
18	7,00 mois
19	7,67 mois
20	8,33 mois
21	9,00 mois
22	9,67 mois
23	10,33 mois
24	11,00 mois
25	11,67 mois

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

26	12,33 mois
27	13,00 mois
28	13,67 mois
29	14,33 mois
30	15,00 mois
31	15,67 mois
32	16,33 mois
33	17,00 mois
34	17,67 mois
35	18,33 mois
36	19,00 mois
37	19,67 mois
38	20,33 mois
39	21,00 mois
40	21,67 mois

- En cas d'ancienneté supérieure à 40 ans, la formule de calcul est la suivante : $(1/3) \times (\text{nombre d'années d'ancienneté}) + (1/3) \times (\text{nombre d'années d'ancienneté au-delà de 15 ans d'ancienneté})$.

b) Barème pour les salariés cadres.

Indemnité minimale (plancher) = 2 mois de salaire brut (cf base de calcul IV A 8)

<i>Ancienneté</i>	<i>Indemnité</i>
1	0,20 mois
2	0,40 mois
3	0,60 mois
4	0,80 mois
5	1,00 mois
6	1,20 mois
7	1,40 mois
8	2,00 mois
9	2,60 mois
10	3,20 mois
11	3,80 mois
12	4,40 mois
13	5,00 mois
14	5,60 mois
15	6,20 mois
16	6,80 mois
17	7,40 mois
18	8,00 mois
19	8,60 mois
20	9,20 mois
21	9,80 mois
22	10,40 mois
23	11,00 mois
24	11,60 mois
25	12,20 mois
26	12,80 mois

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

27	13,40 mois
28	14,00 mois
29	14,60 mois
30	15,20 mois
31	15,80 mois
32	16,40 mois
33	17,00 mois
34	17,60 mois
35	18,00 mois

- Pour le cadre âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans, et ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20% sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.
- Pour le cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 30% sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.
- L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 18 mois de salaire.

c) Dispositions particulières pour personnes étant ou ayant été à temps partiel

Conformément à l'article L. 212-4-5 du Code du Travail, l'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée à la compagnie.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

IV. B. AUTRES MESURES

IV B 1 AIDES AUX ENTREPRISES QUI RECRUTENT

Dans le cas où une entreprise, dans le bassin où travaillait le salarié, souhaiterait embaucher sous CDI ce salarié **avant le 30 juin 2006** tout en conditionnant cette embauche à une formation adaptée, cette dernière pourrait être prise en charge par la Compagnie IBM France à hauteur de **3.000€ H.T/salarié** recruté.

IV B 2. INDEMNITE DE DIFFERENTIEL DE REMUNERATION

En cas de reclassement entraînant une baisse de rémunération en équivalent temps plein, une indemnité forfaitaire, sera versée en une seule fois à la fin du 6ème mois suivant la prise de fonction, visant à compenser le préjudice ainsi subi.

Le montant brut de cette indemnité différentielle forfaitaire sera calculé de la manière suivante sous production de 6 Bulletins de Salaires :

80% X différentiel RTR (+ primes / MAJORATIONS horaires spéciaux /primes d'équipe) annuelle d'origine IBM – Salaire de base (+ primes / MAJORATIONS horaires spéciaux/primes d'équipe) annuel dans l'entreprise d'accueil

Cette prise en charge s'applique aux collaborateurs dont les rémunérations annuelles brutes **de départ** sont inférieures ou égales à 60 000 euros.

IV. B 3. LES AIDES A LA CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

Les salariés ayant un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité pourront faire l'objet d'une démarche particulière développée par un conseiller spécialisé.

Cet accompagnement spécifique repose sur :

- 1) Un travail de bilan spécifique aidant le salarié à passer du stade de l'idée au stade du projet et à prendre sa décision de créer ou non en fonction de ses caractéristiques personnelles et des données fournies par l'examen de son projet (adéquation homme/projet).
- 2) Un accompagnement tout au long de l'élaboration de son projet ;

Le salarié qui désire créer sa propre entreprise ou reprendre une entreprise commerciale, industrielle ou artisanale, pourra également bénéficier de cette aide.

Les créateurs ou repreneurs d'entreprises ou de commerces bénéficieront d'indemnités spécifiques:

- o Versement d'une indemnité complémentaire individuelle forfaitaire, dont le montant est fixé à **7.500 € bruts**. Cette indemnité sera **versée en 2 fois**, un premier versement dès la présentation du justificatif de création (K Bis ou autre justificatif officiel) et le second, 6 mois plus tard, sur présentation d'un second justificatif établissant la réalité de l'activité de l'entreprise ou du commerce.
- o Versement d'une indemnité supplémentaire de **3000 €** si la création a lieu dans le bassin d'emploi du site d'affectation initial du salarié.

Le versement de ces indemnités est limité aux salariés dont la création ou la reprise d'entreprise constitue leur solution d'emploi. Les aides publiques et notamment celles prévues à l'article L. 351-24 du code du travail seraient susceptibles de se rajouter aux indemnités susvisées.

Pour bénéficier de l'accompagnement de l'aide ci-dessus, le projet de création d'entreprise devrait être notifié dans les **3 mois** à compter de la notification du licenciement, et mis en œuvre dans les **9 mois** à compter de cette même notification.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

Par ailleurs, en sus du dispositif prévu en IV B 1, le salarié créateur ou repreneur d'Entreprise qui embaucherait EN CDI TEMPS PLEIN avant le 30 juin 2006 un salarié d'IBM France dont le licenciement est envisagé, bénéficiera d'une aide complémentaire de 1000€ HT/salarié recruté. Le Versement de cette somme interviendra sous production de 6 Bulletins de Salaires et déclaration URSSAF afférente.

IV. B. 4 LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE EXTERNE

Tout salarié dont le reclassement externe accepté s'accompagnera d'un changement de résidence principale pour se rapprocher de son lieu de travail (distance minimale entre ancien et nouveau domicile familial à plus de **100 Km**), se verra attribuer l'indemnité forfaitaire d'installation prévue dans la politique de mutations géographiques de la Compagnie IBM France.

En outre, la Compagnie IBM France remboursera les frais de déménagement, sur présentation de la facture acquittée du prestataire spécialisé recommandé par IBM France.

Cette prise en charge sera effectuée après présentation d'un contrat de travail écrit à durée indéterminée et justification du changement de résidence principale.

Cette prise en charge ne saurait avoir lieu plus de **9 mois** après la notification de licenciement du salarié.

Les créateurs ou repreneurs d'Entreprise, non éligibles à la prime supplémentaire de 3000€, pourront être éligibles à la présente aide, sous les mêmes conditions.

IV. B. 5 LES FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RECHERCHER UN EMPLOI

Pendant la durée du congé de reclassement, les frais de déplacement engagés dans le cadre de la recherche d'emploi seront pris en charge par la Compagnie IBM France selon le barème des frais de déplacement qui y est en vigueur, et après validation du REM.

IV. B. 6 LA CONCRETISATION DE PROJET PENDANT LE CONGE DE RECLASSEMENT

Tous les salariés dont le licenciement est effectivement notifié et qui feront part de la concrétisation de leur projet et sous réserve de le justifier ou de l'attester auprès du REM, bénéficieront d'une indemnité pour concrétisation rapide de projet professionnel de reclassement calculée sur les bases suivantes :

- **En cas de concrétisation avant la fin du congé de reclassement : paiement du congé de reclassement restant à courir jusqu'à l'échéance convenue.**

Si avant la fin du congé de reclassement, le salarié venait à accepter une proposition émanant d'IBM France ou d'une de ses filiales, la fin du congé de reclassement ne donnera pas lieu au versement d'une quelconque indemnité. Dans ce contexte, les dispositions du présent accord en matière d'aide à Mobilité géographique trouveront à s'appliquer.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

IV C . MESURES SE PROLONGEANT APRES LA CLOTURE DU PSE – LA PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

Les salariés qui se verraient notifier un licenciement ou dont le contrat serait rompu d'un commun accord pour motif économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité pendant cette même année.

La Compagnie IBM France informera les salariés de tout emploi devenu disponible et compatible avec leurs qualifications. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

La priorité de réembauchage ne peut avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi. La candidature d'un bénéficiaire d'une priorité d'emploi prime sur celle d'un bénéficiaire d'une priorité de réembauchage.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

V - COMITE DE CONCERTATION

VA – Commission Paritaire de suivi du Plan et Comité de Concertation

1 - Conformément à l'article L. 321-4 du Code du Travail, le plan de sauvegarde des emplois s'accompagne de la **création d'une commission paritaire de suivi chargée du suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le PSE**. Conformément à La loi, le travail de cette commission fait l'objet d'une consultation régulière et approfondie du comité central d'entreprise et des comités d'établissements concernés. L'autorité administrative compétente est associée au suivi de ces mesures. La composition de cette commission, la périodicité de ses réunions et ses principes de fonctionnement seront présentés au CCE et CE concernés à l'occasion de la procédure d'information et de consultation du Projet d'accompagnement de l'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux.

2 - En sus de la Commission de suivi, il est créé au niveau national un Comité de Concertation composé paritairement de la Direction et des Organisations Syndicales signataires de l'accord, pour analyser les Recours/contestations individuels qui pourront survenir à l'occasion de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement du PSE.

V B – Missions du Comité de Concertation

- donner son avis sur les difficultés individuelles de mise en œuvre du plan qui seront portés à sa connaissance.
- Analyser et émettre une recommandation sur les cas dérogatoires
- recevoir les salariés, à leur demande, à la demande de la Direction ou de la commission paritaire de suivi, qui considéreront que dans leur cas, le plan n'est pas mis en œuvre conformément aux dispositions qu'il prévoit, notamment concernant les conditions d'éligibilité à un dispositif de départ volontaire (ODV ou DAS), la mise en œuvre des critères d'ordre de licenciement, la mise en œuvre des actions de reclassement et d'aide à la mobilité ;
- instruire ces demandes afin d'analyser si la position du salarié est fondée ;
- arrêter une recommandation sur la suite à donner au recours/problème de mise en oeuvre du PSE dont il aura été saisi.

V C - Composition

Le Comité de Concertation, présidé par la Direction des relations sociales, sera composé :

- Représentations de la Direction : Nombre équivalent de représentants au nombre de représentants des OS signataires, expressément désignés.
- de 2 représentants par organisations syndicales signataires du présent accord, expressément désignés.

Les Secrétaires du CCE et de la Commission FPE du CCE pourront participer, sans voix délibérative, à toutes ou certaines des réunions du comité de concertation. Les services sociaux de la Compagnie IBM France pourront être sollicités si nécessaires.

Un secrétaire du comité de concertation est désigné par ses membres parmi les représentants des Organisations Syndicales Signataires lors de la première réunion.

V D - Fonctionnement

1 – Réunions : Le Comité de concertation se réunira chaque fois que nécessaire sur convocation de la Direction, et au moins 2 fois par mois pendant la période de volontariat puis 1 fois par mois à compter du 1^{er} août 2005 jusqu'au terme du plan.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

L'ordre du Jour de ces réunions et les comptes-rendus seront établis sous la responsabilité de la Direction. Ils seront soumis au secrétaire du comité de concertation pour commentaires. Chaque compte-rendu rappelle la stricte confidentialité des informations qui y sont mentionnées. Une copie en est remise à chaque membre du comité de concertation contre paraphe.

2 – Groupes de Travail : Sur chacun des problèmes à traiter, seront créés des **binômes paritaires**, soit un représentant de la direction et un représentant des Organisations syndicales signataires désignés parmi les membres du Comité de concertation.

Le groupe de travail devra étudier la question qui lui est soumise, rencontrer le salarié accompagné s'il le souhaite par un salarié de son choix, et étudier avec lui son dossier, préconiser une recommandation et présenter son rapport au Comité au cours de la réunion suivante.

A l'examen du dossier, le Comité émettra un avis motivé.

3 – Avis et Recommandation : Chacun des membres dispose individuellement d'une voix pour toute question soumise à l'avis du comité de concertation en vue d'arrêter une recommandation sur un recours / une difficulté d'exécution du plan dont il aura été saisi. En cas de partage, la voix du Président compte double.

Les recommandations du comité de concertation sont portées à la connaissance de la commission paritaire de suivi laquelle en fera état dans ses deux rapports qui feront l'objet d'une information / consultation du CCE et, le cas échéant, des CE.

Il est néanmoins précisé que ces recommandations ne feront pas état du nom du salarié concerné. Un recueil des avis (et problématiques rencontrées) sera tenu à jour.

IV E - CONFIDENTIALITE

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

VI) DUREE ET COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le 9 juin 2005, à l'issue de la consultation du CCE survenue préalablement le même jour. Il s'appliquera pour une durée déterminée prenant fin le 30 Juin 2006. **Sa durée pourra être étendue jusqu'au terme des congés de reclassement prévus au PSE si ceux-ci n'étaient pas achevés.**

Il est institué une commission de suivi et d'interprétation composée de 2 membres par organisation syndicale signataire et de 3 membres représentant la direction;

En cas de difficulté d'interprétation, les délégués syndicaux centraux des organisations signataires ou leurs mandants se réuniront avec la direction à la demande d'une des parties signataires, en vue d'examiner cette difficulté et pour prendre toutes les mesures utiles dans les meilleurs délais.

Cette commission sera chargée de :

- vérifier l'adéquation des présentes dispositions à leur réalisation effective;
- interpréter les dispositions de l'Accord si nécessaire.
- dresser le bilan des enseignements.

Cette commission sera réunie en Septembre 05 (bilan de la période de volontariat), Décembre 05 (bilan des reclassements) et Juin 06 (fin de mise en œuvre des différentes mesures du Plan). Elle pourra être réunie à tout moment sur saisine de l'une des parties.

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

Fait à Courbevoie, le 2005

Pour la CFDT
Le Délégué Syndical Central

Pour la CFE-CGC
Le Délégué Syndical Central

Pour la CFTC
Le Délégué Syndical Central

Pour la CGT
Le délégué Syndical Central

Pour Force Ouvrière
Le Délégué Syndical Central

Pour le SNA
Le Délégué Syndical Central

Pour UNSA
Le Délégué Syndical Central

Pour la Direction d'IBM France
Le Directeur des Relations Sociales

ANNEXE - GLOSSAIRE

AGIRC-ARRCO	Caisses de collectes des cotisations patronales et salariées de retraite complémentaires.
ASC	Actions sociales et Culturelles (comités d'établissement)
AXA	Société gérant le contrat collectif de retraite complémentaire par capitalisation.
BPFJ	Base de données recensant les postes ouverts, à pourvoir au sein de la Compagnie et du Groupe IBM.
BSI	Le Bulletin Social Individuel apporte aux collaborateurs IBM des données chiffrées en matière de retraite, à savoir: - Une estimation de leurs revenus de retraite incluant: la retraite Sécurité Sociale, les retraites complémentaires par répartition, la retraite complémentaire par capitalisation. - Une estimation de leur indemnité de départ à la retraite.
CCE	Comité Central d'Entreprise : Instance centrale composée d'élus des 11 établissements. Il est consulté sur les questions économiques et sociales au niveau de l'entreprise.
CE	Comité d'établissement : Il en existe 11 à IBM France. Les CE, composés d'élus, est consulté sur les questions d'ordre économique et social relatives à l'établissement
CSS	Congés Sans Solde
DAS	Dispense d'Activité Salariale DAS1 Concernant les collaborateurs dont l'emploi est inclus dans le périmètre du LIV DAS2 Concernant les collaborateurs dont l'emploi est hors du périmètre du LIV
DETACHES	Salariés d'IBM France dont le détachement à IBM EUROCO prend fin de manière anticipée suite à la réorganisation des structures EMEA.
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRS	Direction des Relations Sociales, Chargée des relations avec les partenaires sociaux et les instances représentatives (Comités d'établissement, Délégués du personnel, CHSCT)
DS/DSC	Délégué Syndical / Délégué Syndical Central Représentant des syndicats dans les établissement (DS) et au niveau central (DSC).
EMC	Espace Mobilité Compétences Cellule mise en place dans le cadre du PSE avec pour mission : - L'information des salariés sur les mesures d'accompagnement - La mise à disposition d'offres externes - L'accompagnement les salariés souhaitant une mobilité géographique/professionnelle
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
ICRP	Indemnité de Concrétisation Rapide de Projet
IMR	Indemnité de Mise à la Retraite, à l'initiative de l'entreprise

Projet d'accord sur les mesures d'accompagnement du Plan d'adaptation d'IBM France à ses nouveaux enjeux

IPI / FPI	International Position Increase / Foreign Position Increase : IPI : Attribution temporaire à un détaché international d'un niveau de PRG supérieur. FPI : Compensation financière versée aux détachés internationaux à qui l'on confie un travail de responsabilité supérieure durant leur détachement, et pour la seule durée du détachement.
Livre IV	Le Livre 4 est ainsi appelé car le Code du travail est divisé en plusieurs parties appelées Livres, le livre 4 traitant des questions relatives aux « groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale ». Il s'intéresse plus particulièrement à la partie économique et doit donc être traité en amont.
Livre III	Le livre 3 est la partie du code du travail consacré au « Placement et l'emploi » et traite donc après le Livre 4 la problématique de l'emploi (suppressions, solutions).
ODV	Offre de Départ Volontaire ODV1 Concernant les collaborateurs dont l'emploi est DANS le périmètre du Livre IV ODV2 Concernant les collaborateurs dont l'emploi n'est pas dans le périmètre du LIV
OS	Organisations Syndicales
OVE	Offre Valable d'emploi
PFA	Prime de Fin d'Année : Prime versée vers le 15 décembre correspondant à un mois de salaire.
PMSS	Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (2516€ bruts).
PSE	Plan de Sauvegarde de l'emploi (anciennement dénommé Plan Social) : Ensemble des éléments économiques et des mesures sociales destinées à limiter les suppressions d'emplois.
RAG	Rémunération Annuelle Garantie : Montant minimum des éléments de rémunération cumulés pour une année civile, en fonction du coefficient du salarié. Donne lieu à un éventuel rattrapage versé en début d'année suivante si ce montant n'est pas atteint.
REM	Relais Emploi Mobilité Même structure que l'EMC Accompagnement de chaque salarié ayant reçu notification individuelle de son licenciement
RTR	Rémunération Théorique de Référence
UIMM	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie : Organisation professionnelle de la Métallurgie à laquelle est rattachée IBM France, et qui conditionne les conditions de travail précisées par cette convention collective.