

**ACCORD SUR LA DIVERSITE et L'EQUITE  
AU SEIN D'HSBC FRANCE**

U JG R BC

## Sommaire

<b>Préambule</b>	<b>3</b>
<b>Chapitre 1 - Sensibiliser et former à la Diversité</b>	<b>4</b>
Article 1. Informer et sensibiliser tous les salariés à la Diversité	4
Article 2. Faire des managers les relais et les promoteurs de la Diversité	4
<b>Chapitre 2 - Promouvoir la Diversité d'origine ethnique et sociale</b>	<b>5</b>
Article 3. Garantir l'égalité des chances dans le process de recrutement et de mobilité	5
Article 4. Diversifier la source des recrutements par le partenariat avec des associations dédiées à la diversité d'origine ethnique et sociale	5
Article 5. Nouer des partenariats avec des Ecoles et des Universités visant à promouvoir la diversité des profils des salariés	5
Article 6. S'assurer de l'égalité de traitement dans les processus de formation et d'évolution de carrière	6
<b>Chapitre 3 - Ancrer et développer l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>	<b>7</b>
Article 7. Rémunération effective : garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes	7
Article 8. Classifications :	8
Article 9. Formation Professionnelle	9
Article 10. Articulation activité professionnelle / exercice de la responsabilité familiale	10
<b>Chapitre 4 - Continuer à intégrer le handicap</b>	<b>14</b>
Article 11. Conserver les moyens dédiés à la mission Handicap	14
Article 12. Objectifs en matière de recrutement	14
Article 13. Faciliter l'intégration des travailleurs handicapés	14
Article 14. Adapter au mieux les postes de travail du travailleur handicapé	15
Article 15. Prendre en compte la situation nouvelle de handicap ou son aggravation	15
Article 16. Garantir dans le cas d'un changement d'organisation, l'évolution de carrière et la mobilité professionnelle	16
Article 17. Des facilités aux salariés reconnus travailleurs handicapés ou dont la famille comporte un handicapé	16
Article 18. Instaurer un Temps partiel « Enfant en situation de handicap »	16
Article 19. Pérenniser le CESU Handicap	17
Article 20. Accroître la sensibilisation des collaborateurs sur le thème du handicap pour développer un environnement plus inclusif	17
<b>Chapitre 5 - Clauses générales</b>	<b>19</b>
Article 21. Champ d'application	19
Article 22. Suivi de l'accord	19
Article 23. Durée de l'accord	19
Article 24. Modalité de révision de l'accord	19
Article 25. Formalités de dépôt	19
<b>Consultation des textes de référence du cadre légal et conventionnel</b>	<b>21</b>
<b>Diagnostic Rémunération – Tableaux 1 - EXEMPLE</b>	<b>23</b>
<b>Diagnostic Rémunération – Tableaux 2 - EXEMPLE</b>	<b>24</b>
<b>Diagnostic Carrière – Tableaux 1 – EXEMPLE</b>	<b>25</b>
<b>Diagnostic Carrière – Tableaux 2 - EXEMPLE</b>	<b>26</b>

## Préambule

La Diversité est un sujet qui a toujours été important pour HSBC FRANCE. La Direction Générale d'HSBC FRANCE est convaincue que la Diversité de ses équipes constitue un avantage compétitif qui lui permettra de mieux répondre aux attentes de ses clients. Bâtir un environnement de travail dans lequel tous les collaborateurs se sentent valorisés et intégrés fait partie des valeurs d'HSBC FRANCE.

Dans cet esprit deux accords ont déjà été conclus au sein d'HSBC France, pour promouvoir la Diversité et prévenir la discrimination, et ce dans 4 domaines :

- l'origine sociale et ethnique
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- le handicap,
- l'âge.

Les partenaires sociaux ont constaté l'intérêt des diagnostics partagés sur l'équité salariale comme sur les carrières. Ils ré-affirment également l'intérêt des autres mesures de l'accord triennal précédent et conviennent d'en reconduire la majeure partie ainsi que de les compléter de nouvelles mesures.

Ainsi dans un souci de lisibilité et afin de permettre un meilleur suivi des actions, il a été décidé de reprendre la structure de l'accord précédent.

Par ailleurs, HSBC FRANCE considère le recrutement comme une étape importante dans la gestion RH et souhaite renforcer son impact sur la mise en œuvre de la politique de Diversité au sein de l'entreprise, notamment au travers des thèmes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de :

- L'Accord National Interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et ses avenants du 05 décembre 2003
- La Charte de la diversité signée par HSBC FRANCE le 24 octobre 2004
- La loi « Egalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005.
- L'Accord de branche sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 08 juillet 2005.
- La loi Egalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006
- L'Accord National Interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise du 12 octobre 2006.
- L'accord de branche relatif à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006
- La loi généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion du 1<sup>er</sup> décembre 2008
- L'accord Groupe Seniors HSBC FRANCE du 12 octobre 2009
- L'article 99 de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010
- Le Décret du 18 décembre 2012
- Loi sur l'égalité réelle entre les Femmes et les Hommes du 4 août 2014
- Accord Groupe relatif au Contrat de Génération HSBC France et HSBC Asset Management du 27 Septembre 2013 et son avenant du 28 janvier 2014

*(l'annexe 1 précise le site sur lequel le texte de référence est consultable)*

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'A', 'TS', 'R', and 'BC'.

# Chapitre 1 - Sensibiliser et former à la Diversité

## Article 1. Informer et sensibiliser tous les salariés à la Diversité

La diversité et la capacité de l'entreprise à être un lieu ouvert aux différences est l'affaire de tous, Managers, Ressources Humaines, Collaborateurs.

La communication régulière sur ce sujet est essentielle pour que ces valeurs d'ouverture soient incarnées au quotidien par tous.

L'objectif d'HSBC FRANCE est de réduire les stéréotypes et les représentations individuelles des acteurs de l'entreprise, ainsi que de prévenir leur réapparition.

HSBC FRANCE agit contre toute forme de préjugés pouvant nuire à l'égalité des chances, que ce soit au moment du recrutement ou tout au long de la carrière professionnelle d'un ou d'une salarié(e).

Pour ancrer une culture durable de la diversité dans l'Entreprise, les actions de communication vers l'ensemble du personnel seront poursuivies, et complétées d'actions ciblées. Les actions principales sont les suivantes :

- Convier les salariés à des présentations/échanges sur les thèmes couverts par cet accord et l'accord relatif au Contrat de Génération. Cela pourra prendre la forme d'une Journée annuelle de la Diversité et/ou de webex dédiés.
- Procéder à des communications par d'autres moyens (Intranet HSBC FRANCE, affichage, totems, fonds d'écran sur les postes informatiques professionnels...) pour marquer l'importance de cette valeur pour l'entreprise et le groupe.
- Informer et sensibiliser les salariés à la diversité dès l'embauche à l'occasion de leur journée d'intégration.

## Article 2. Faire des managers les relais et les promoteurs de la Diversité

La culture de la diversité et de l'intégration au sein de l'entreprise continuera à s'appuyer sur le relais incontournable des managers.

La fonction RH, et notamment les Responsables Ressources Humaines (RRH) sont les relais naturels de cette démarche du groupe HSBC FRANCE visant à faire respecter et à promouvoir la diversité et l'intégration sous toutes ses formes et à décliner ce principe dans chacun des aspects de gestion des ressources humaines notamment : le recrutement, la mobilité, la carrière professionnelle, la formation, la rémunération, les retours de congés longue durée.

A ce titre, le RRH est le conseil mais aussi le garant auprès des managers de tous niveaux, de la bonne application de ces principes au quotidien.

Pour renforcer l'action d'HSBC FRANCE, des sessions de sensibilisation à certains thèmes de la diversité seront proposées à des publics ciblés : RRH, recruteurs internes HSBC France, managers.

Les Organisations syndicales étant également très engagées sur les sujets de diversité et d'équité, une session sera dédiée aux DSN/DSNA.

Par ailleurs, la formation à distance sur la diversité chez HSBC FRANCE et la lutte contre les stéréotypes et les biais inconscients initiée en 2011 est maintenue.

Elle s'adresse à deux publics par l'intermédiaire de deux modules distincts :

- Un 1<sup>er</sup> module est destiné aux managers.
- Un second module est disponible pour l'ensemble des collaborateurs.

## **Chapitre 2 - Promouvoir la Diversité d'origine ethnique et sociale**

### **Article 3. Garantir l'égalité des chances dans le process de recrutement et de mobilité**

HSBC FRANCE réaffirme sa volonté de garantir l'égalité de traitement pour tous.

Le recrutement est un processus primordial devant être suivi avec attention afin de lutter contre des possibles discriminations et ce, pour tous les emplois de l'entreprise.

HSBC FRANCE s'engage donc à garantir pendant tout le process de recrutement l'application des mêmes critères quels que soient l'origine, le sexe, l'âge et le handicap éventuel. Il s'agit de critères fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du (des) diplôme(s) détenu(s) par le ou la candidate et ses perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

Pour favoriser une égalité de traitement de toutes les candidatures, l'entreprise maintient sa pratique consistant à ne pas demander de photos des candidats lors du recrutement. Cette mention sera précisée sur le site de recrutement.

Par ailleurs, et pour renforcer les actions déjà mises en œuvre, HSBC FRANCE s'engage à demander à ses prestataires de recrutement de profils spécialistes de prendre des engagements permettant de tenir compte de la politique de diversité et d'égalité des chances prônée par HSBC FRANCE.

En premier lieu, HSBC FRANCE le mentionnera dans le cahier des charges structurant l'appel d'offres de sélection des nouveaux prestataires de recrutement.

Ainsi, ce cahier des charges mettra en avant la politique du Groupe en matière de diversité et rappellera les engagements d'HSBC FRANCE en la matière. Il demandera aux prestataires de recrutement, dans la mesure du possible :

- de présenter dans chaque short-list de candidats au moins un homme et au moins une femme ;
- de présenter une candidature de profil senior (25 ans d'expérience minimum) pour tout poste de management et d'experts nécessitant plus de 10 ans d'expérience.
- de ne pas demander de photo au candidat

Ces éléments seront mentionnés dans les contrats signés avec les prestataires retenus, au titre d'une obligation de moyens à la charge du prestataire

### **Article 4. Diversifier la source des recrutements par le partenariat avec des associations dédiées à la diversité d'origine ethnique et sociale**

Afin de continuer à recruter sans considération de l'origine, HSBC FRANCE poursuivra sa politique d'ouverture à diverses sources de candidatures.

Ainsi, afin d'augmenter le nombre des candidats issus de la diversité ethnique et sociale au-delà de ceux qui postulent spontanément sur son site de recrutement, HSBC FRANCE a noué, maintiendra, et développera encore chaque fois que possible, des partenariats avec des associations qui visent à favoriser l'accès à l'emploi de jeunes diplômés issus de la diversité.

De même, HSBC FRANCE poursuivra sa participation à des forums de recrutements dédiés à la diversité destinés par exemple à des jeunes des quartiers sensibles à la recherche d'un premier emploi, d'un stage, d'un poste en alternance ou d'un emploi d'été.

### **Article 5. Nouer des partenariats avec des Ecoles et des Universités visant à promouvoir la diversité des profils des salariés**

HSBC FRANCE a noué, maintiendra, et développera encore chaque fois que cela sera possible, des partenariats et des partenariats Ecoles lui permettant de recruter des profils plus diversifiés par :

- ❑ Le développement de l'alternance à tous les niveaux ;
- ❑ Le partenariat avec des organismes / écoles sur le thème de la diversité d'origine ethnique et sociale ;
- ❑ La participation au projet Phénix qui conduit l'entreprise à recruter des jeunes universitaires issus de formations non financières.

HSBC France constate que, comme cela était prévisible et attendu, ces projets contribuent à la diversité des profils des salariés et par la même, au développement individuel et collectif de l'entreprise.

**Article 6. S'assurer de l'égalité de traitement dans les processus de formation et d'évolution de carrière**

HSBC France s'engage à ce que tous les salariés, quelle que soit leur origine réelle ou supposée, puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à tous les postes quel que soit le niveau.

Handwritten initials and signatures, including 'T6', 'JP', and 'BC'.

## Chapitre 3 - Ancrer et développer l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les actions mises en place par HSBC FRANCE depuis de nombreuses années ont permis de progresser en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il a ainsi été décidé de continuer à s'appuyer sur les diagnostics sur la situation comparée des femmes et des hommes, qui sont des outils ayant démontré toute leur utilité dans l'analyse en matière d'égalité professionnelle.

Pour autant, tant au regard de ses obligations légales d'aborder certains thèmes que des constats effectués pour améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord décident de se fixer des objectifs et les moyens pour y parvenir sur 4 thèmes :

- La rémunération effective
- La classification
- La formation professionnelle
- L'articulation activité professionnelle / exercice de la responsabilité familiale

### Article 7. Rémunération effective : garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

#### Constat

Depuis 2004, HSBC FRANCE a pour objectif d'atteindre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Depuis cette date, une somme de 7 300 000 € a été consacrée à des mesures visant à tendre vers l'égalité de rémunération entre les deux sexes.

Ainsi, dans le dernier état du rapport de situation comparée présenté aux représentants du personnel en mai 2014, le constat était le suivant :

Catégorie	Niveau	Rapport rémunération* théorique F / H
Techniciens	C	109,0%
	D	97,0%
	E	100,0%
	F	101,9%
	G	101,3%
Cadres	H	98,9%
	I	96,6%
	J	97,5%
	K	98,8%

\* Salaire de base annuel moyen

### Objectifs

HSBC FRANCE souhaite poursuivre ces efforts et se fixe les objectifs suivants qui devront être atteints au terme du présent accord :

Catégorie	Niveau	Objectif : rapport de rémunération théorique des femmes par rapport aux hommes
Techniciens	C	102%
	D	98%
	E	100%
	F	100%
	G	100%
Cadres	H	99%
	I	98%
	J	98%
	K	99%

L'indicateur de suivi utilisé pour cet objectif est le rapport de rémunération théorique des femmes par rapport aux hommes par niveau de la convention collective.

### Actions :

Afin d'atteindre cet objectif, une enveloppe spécifique de rattrapage salarial consacrée à l'égalité professionnelle ou l'équité professionnelle sera conservée.

Cette enveloppe sera négociée chaque année lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Par ailleurs, HSBC maintient son engagement d'assurer la parité des salaires à l'embauche des jeunes diplômés.

### **Article 8. Classifications :**

#### Constat

En raison de l'attention portée par HSBC FRANCE sur ce sujet depuis plusieurs années, la part des femmes cadres dans l'entreprise est en nette progression puisqu'au 30 décembre 2013, cette part atteint 49 % tous niveaux de cadres confondus, et même 52 % en excluant la population des Hors-Classe.

Par comparaison, la part des femmes cadres tous niveaux confondus était de 47 % au 30 septembre 2010.

Toutefois, au sein de cette catégorie cadre, la part des femmes dans chaque niveau de classification reste hétérogène.



**Objectif**

HSBC FRANCE se fixe donc comme objectif au terme de l'accord de tendre vers l'égalité professionnelle en matière de classification, selon le tableau ci-dessous.

Niveau	Part des femmes au 30 mai 2014	Cible proposée au terme de l'accord
H	63%	< 60%
I	49%	>50%
J	41%	>43%
K	34%	>36%
HC	28%	>30%

**Action :**

L'examen des classifications et des éventuelles promotions à effectuer sera fait chaque année lors de la revue annuelle du personnel et des salaires.

Lors du processus de révision salariale annuel, il sera contrôlé que le taux de promotion des femmes au niveau I, J, K et HC est strictement supérieur au taux de promotion des hommes au même niveau. Les corrections nécessaires seront apportées dans le cadre de ce processus de révision salariale annuel.

L'indicateur de suivi retenu sera la part des femmes au sein de chaque niveau de la catégorie Cadre.

**Article 9 .Formation Professionnelle**

**Constat**

HSBC FRANCE veille à ce que les moyens de formation concernent de manière équitable les Femmes et les Hommes. Cet objectif était suivi à travers 2 indicateurs (basés sur les formations imputables) dans le précédent accord :

- Le nombre des stagiaires formés par catégorie professionnelle et par sexe.
- Le nombre des heures de formation suivies par catégorie et par sexe.

Au 31.12.2013

Statut	Nb de jours moyen de formation (tous les salariés formés) => Heures F / Nb sal formés		
			TOTAL
Techniciens	4,58	4,01	4,17
Cadres	3,37	3,57	3,47
TOTAL	3,64	3,76	3,70

HSBC FRANCE souhaite poursuivre ses efforts en matière d'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Handwritten signatures and initials: "M 58", "P", "BC"*

### Objectif

HSBC FRANCE se fixe comme objectif d'atteindre un nombre de jours moyen de formation Hommes/Femmes équilibré, dans les 2 catégories Techniciens et Cadres sur la base du nombre d'heures de formation imputables et non imputables par individu.

### Actions :

HSBC FRANCE s'engage à ce que les formations professionnelles soient accessibles aux femmes et aux hommes, quelle que soit leur durée de travail et leur catégorie professionnelle et à ce que l'effort de formation soit équitable dans sa répartition entre les hommes et les femmes.

HSBC France s'attache, d'autre part, à ce que, pour l'organisation des stages de formation, soient prises en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale et à un travail à temps partiel.

La DRH rappellera chaque année aux managers cette obligation d'accès équitable entre les femmes et les hommes, et s'assurera de son respect au travers d'un indicateur de suivi.

Les actions correctrices de suivi seront apportées le cas échéant après analyse du réalisé formation du 1er semestre de chaque année.

L'Indicateur de suivi retenu est le nombre d'heures de formation suivies par catégorie professionnelle et par sexe.

### **Article 10. Articulation activité professionnelle / exercice de la responsabilité familiale**

#### Constat

Les événements de la vie familiale/personnelle des collaborateurs doivent pouvoir être pris en compte dans l'entreprise et notamment ne doivent pas venir faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions, ni à leur perspectives d'évolution de carrière.

L'objectif est d'aider les salarié(e)s d'HSBC FRANCE à mieux articuler leur activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

#### Actions :

Pour ce faire, les dispositifs déjà mis en place dans le précédent accord sur la Diversité et l'Equité sont reconduits pour une nouvelle période triennale :

- 1) Accompagnement des collaboratrices à leur retour de congé maternité ou des collaborateurs à l'issue de leur congé parental d'éducation

Chez HSBC FRANCE, avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, chaque salarié(e) est reçu(e) par son responsable hiérarchique en liaison avec son responsable Ressources Humaines, lors d'un entretien individuel au cours duquel les conditions de la reprise de l'activité professionnelle (notamment en terme d'emploi et d'affectation géographique) sont examinées.

Pendant le congé maternité ou d'adoption, s'il le souhaite, le ou la salarié(e) reste destinataire des informations générales adressées à l'ensemble des salariés, de celles liées aux activités sociales et culturelles de l'entreprise et de celles liées à son activité professionnelle, quand cela est possible, ainsi que des offres de mobilités internes.

Par ailleurs, dans les deux derniers mois qui précèdent le terme du congé de maternité, d'adoption, ou congé parental d'éducation, le responsable hiérarchique en liaison avec son responsable RH organise les modalités de retour ; fait le point sur les évolutions du poste et en déduit les besoins éventuels de formation si le retour est sur le même poste. En cas de changement d'affectation, un entretien spécifique sera réalisé par le Responsable RH pour cerner les souhaits d'évolution du salarié et les confronter aux besoins de l'entreprise et ensuite organiser les modalités de retour

Dans le mois qui suit le retour, le salarié aura un entretien avec son manager pour définir un rattrapage des formations Métier, Réglementaire et de Management en e-learning et présentielles dispensées dans la période du congé maternité ou d'adoption, et encore en vigueur. A l'issue de cet entretien, le collaborateur a la faculté de réaliser les formations e-learning accessibles sur « MyLearning ». Puis, il ou elle s'inscrit aux formations présentielles que son manager pourra alors valider. La réalisation de ces formations sera systématiquement planifiée au cours des 12 mois suivant le retour dudit congé maternité ou d'adoption.

De plus, les salariés de retour de congé parental auront la possibilité de suivre le stage d'intégration pour actualiser leur connaissance du Groupe et mieux cerner ses enjeux sur les plans commercial, financier, humain et organisationnel.

Cette dernière mesure pourra bénéficier également à tous les salariés de retour de congé de longue durée supérieur à un an qui éprouveraient le besoin d'actualiser leur connaissance du Groupe et qui en feraient la demande auprès de leur Responsable ressources humaines.

Enfin il est convenu de revoir la date de fixation de nouveaux objectifs suite à un retour de congé longue durée.

Si l'absence est inférieure à 12 mois, les objectifs seront fixés M+1 après la reprise de poste.

Si l'absence est supérieure à 12 mois, les objectifs seront fixés M+ 2 après la reprise de poste.

L'indicateur de suivi de cet objectif est le nombre d'accès distants en congé maternité et parental.

#### **Salariés ayant bénéficié d'une absence de longue durée au titre des congés maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation :**

La loi sur l'égalité salariale apporte une garantie d'évolution salariale aux salariées de retour de congé maternité. En effet, à la suite du congé maternité ou d'adoption, la rémunération doit être majorée (C. travail. art. L 1225-26) des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dans un objectif d'amélioration, il est convenu de compléter cette loi en s'engageant à ce que toute salariée de retour de congé maternité et tout(e) salarié(e) de retour de congé d'adoption mais également de retour de congé parental d'éducation bénéficie, à son retour, d'une augmentation du salaire annuel brut de base, **égale au plus favorable des deux calculs suivants :**

- ▶ Moyenne des augmentations salariales sélectives et individualisées de l'ensemble des salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle dont la salariée ou le salarié relève, c'est à dire la catégorie des Techniciens, celle des Cadres ou celle des Hors Classe. Il s'agit de la moyenne calculée l'année qui précède le retour de congé maternité ou de congé d'adoption ou de congé parental d'éducation.

Ou :

- ▶ Moyenne arithmétique des augmentations salariales sélectives et individualisées dont le (la) salarié(e) a bénéficié au cours des trois dernières années travaillées avant son départ en congé maternité ou d'adoption ou avant son départ en congé parental d'éducation à l'exception des augmentations salariales spécifiquement liées à la prise de nouvelles fonctions ou responsabilités.

En cas de congés maternité, d'adoption ou de congés parentaux successifs, les 3 dernières années prises en compte seront les 3 dernières années travaillées avant le premier départ en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

Les salariés ayant déjà bénéficié d'une révision salariale sélective et individualisée l'année de leur retour bénéficieront de l'une ou l'autre de ces mesures, sous déduction du montant d'augmentation du salaire déjà perçu la même année.

2) Des autorisations d'absence liée à l'arrivée d'un enfant au sein du foyer (Congé de paternité et d'accueil de l'enfant)

Les circonstances de certaines naissances peuvent entraîner de grands changements dans la vie de nouveaux parents et nécessiter davantage de présence.

Pour cela, les mesures dédiées seront maintenues :

- Les pères de nouveau-nés, ainsi que les conjoints de la mère ou les partenaires de celle-ci lié avec elle par un PACS, dans le cas de naissance multiple ou porteurs de handicap, pourront bénéficier du maintien de leur salaire de base pendant la totalité du congé d'accueil de l'enfant dès lors qu'ils auront pu produire une pièce justificative.
- Les pères, ainsi que les conjoints de la mère ou les partenaires de celle-ci lié avec elle par un PACS, qui ne sont pas dans la situation décrite précédemment pourront bénéficier du maintien de leur salaire de base pendant 5 jours ouvrés de leur congé d'accueil de l'enfant.

Les parties rappellent que conformément à la loi, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 11 jours pour la naissance d'un enfant, et de 18 jours en cas de naissance multiple.

Pour bénéficier du droit au maintien de leur salaire, le salarié en congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit bénéficier du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de son congé paternité.

Par ailleurs, la période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- le calcul des droits à l'ancienneté à la quote-part d'intéressement et à la réserve spéciale de participation,
- le treizième mois.

L'indicateur de suivi de cet objectif est le nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant.

3) des autorisations d'absence permettant aux parents d'être présents aux côtés de leurs enfants malades/ou hospitalisés.

HSBC FRANCE s'attache à maintenir les actions permettant d'aider les salariés à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans cet objectif, HSBC FRANCE poursuit les mesures suivantes :

- Une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours par an est accordée, sur présentation de justificatifs, au père ou à la mère pour soigner un enfant de moins de 14 ans sous réserve qu'il en assume la charge effective et permanente. Les 3 jours sont à prendre en compte par enfant et par an, avec un maximum de 12 jours par an (*cette disposition est ouverte aux deux parents mais ne peut s'appliquer simultanément pour les mêmes journées sur le même motif d'absence. En cas de résidence alternée de l'enfant, le parent bénéficiant de la garde ne pourra se prévaloir de l'autorisation d'absence qu'à la condition expresse que l'événement justifiant le congé se soit déroulé pendant la période de garde effective dudit parent, ce dont celui-ci devra justifier*).

- Une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours par an est accordée, sur présentation de justificatifs, au père ou à la mère sous réserve qu'il assume la charge effective et permanente, en cas d'hospitalisation (y compris hospitalisation de jour) d'un enfant de moins de 16 ans (*cette disposition est ouverte aux deux parents mais ne peut s'appliquer simultanément pour les mêmes journées sur le même motif d'absence*).

- Des assouplissements d'horaire sont autorisés le jour de la rentrée des classes annuelle pour les parents des enfants entrant dans les classes de maternelle, de cours préparatoire (CP), ou de 6ème.

Les parties conviennent que les présentes dispositions sont plus favorables que celles résultant de la Convention Collective de la Banque, article 60, alinéas 1 à 3 et de l'Accord Entreprise du 21 juillet 2000, article 18.1, alinéas 1 à 4 et qu'en conséquence, elles s'y substituent.

L'indicateur de suivi de cet objectif est le nombre moyen de jours d'absence pris par salarié par an et le nombre de jours cumulés par an.

HSBC FRANCE a pour objectif de renforcer la mise en œuvre de ces mesures, notamment par la sensibilisation des managers à ce sujet.

HSBC FRANCE communiquera de manière spécifique sur l'existence de ces mesures, à minima 2 fois par an. Cette communication générale, qui s'adressera à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, prendra la forme d'un article sur l'Intranet, d'une communication spécifique de la DRH sur ce sujet,...

Par ailleurs, une communication plus complète sur ce thème sera faite via le guide de la parentalité qui sera mis à disposition de tous les collaborateurs. La publication du Guide de la parentalité est prévue dans le courant du 1er semestre 2015.

Le Guide de la parentalité contiendra des rappels réglementaires, dispositions en vigueur dans l'entreprise, ainsi que des cas pratiques et des préconisations sur les thèmes suivants :

- maternité/adoption,
- paternité,
- absences liées aux enfants,
- congé parental,
- rentrée scolaire...
- 

L'objectif est de procéder à deux communications générales dédiées à l'ensemble des collaborateurs par année civile.

## Chapitre 4 - Continuer à intégrer le handicap

Au-delà des réalisations menées à bien dans le cadre des mesures prévues par le chapitre de l'accord Diversité 2011-2014, qui s'inscrit dans la logique de la loi n°2005-102 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005, les partenaires sociaux constatent l'importance de maintenir un dispositif spécifique visant à :

- augmenter le nombre de recrutement de travailleurs handicapés, et réussir leur intégration,
- adapter les postes de travail au handicap des salariés chaque fois que nécessaire,
- assurer un suivi personnalisé de l'évolution de carrière de tous les salariés reconnus travailleurs handicapés de l'entreprise,
- aider les salariés reconnus travailleurs handicapés à faire face aux difficultés résultant pour eux de leur propre handicap ou de celui de leur famille proche (ascendants et descendants directs),
- amener les liens nécessaires avec le secteur protégé.

HSBC FRANCE souhaite également renforcer la sensibilisation sur ce thème auprès de l'ensemble des collaborateurs.

### Article 11. Conserver les moyens dédiés à la mission Handicap

Les ressources de la mission Handicap sont reconduites à hauteur de **1 ETP** pour la durée du présent accord.

### Article 12. Objectifs en matière de recrutement

HSBC FRANCE souhaite maintenir les objectifs de recrutements issus de l'Accord Diversité 2011/2014. Ainsi, HSBC FRANCE se fixe pour objectif de recruter sur la durée de l'accord au moins :

- 10 travailleurs handicapés en CDI
- 10 travailleurs handicapés en alternance, dont le recrutement en CDI relèvera de l'objectif précédent

Le dispositif pourra être complété (voire précédé) par des recrutements en Contrats à Durée Déterminée (CDD), stages d'école et appel à des sociétés de travail temporaire pour des travailleurs reconnus handicapés.

HSBC FRANCE accueillera également en stage des personnes handicapées qui seraient demandeuses, et ce conformément aux dispositions ouvertes à partir de 2009 (décret n°2009-641 du 9 juin 2009) à ce titre.

### Article 13. Faciliter l'intégration des travailleurs handicapés

La Mission Handicap continuera à agir avec la DRH, les médecins du travail, les assistants sociaux et les managers concernés pour faire bénéficier le nouveau collaborateur d'un accueil personnalisé au sein de l'équipe qui l'accueille. En coordination avec la Mission Handicap et les Directions concernées, les travailleurs handicapés nouvellement embauchés se verront désigner un tuteur qui les accompagnera pendant leur phase d'intégration. Cette phase de tutorat est fixée à **3 mois** (sauf situation particulière).

HSBC FRANCE rappelle son engagement aux côtés de ses salariés en situation de handicap. Le manager de proximité reste leur premier interlocuteur au quotidien. Le Chargé de mission Handicap est à leur disposition ainsi qu'à celle de leur manager s'ils rencontraient des difficultés qui ne pourraient être résolues par ce dernier.

Dans certains cas particuliers, notamment liés aux formations obligatoires de type e-learning, un accompagnement local dédié pourra être trouvé au cas par cas. Afin de répondre au mieux à chaque demande l'accompagnant devra être volontaire.

Handwritten signatures and initials in black ink, including what appears to be 'ce', 'TC', a stylized signature, and 'BC'.

Ainsi quand un salarié en situation de handicap ressent le besoin d'un accompagnement local et le souhaite, il pourra contacter le Chargé de mission handicap qui se chargera de trouver un relais local. Ce relais pourra être le ROQ, le manager ou un autre collègue volontaire.

#### **Article 14. Adapter au mieux les postes de travail du travailleur handicapé**

HSBC FRANCE a pour objectif de mettre en place l'ensemble des mesures permettant d'améliorer le travail des personnes handicapées.

D'une part, le poste de travail du travailleur handicapé sera adapté au handicap dans les meilleurs délais.

D'autre part, chaque travailleur handicapé bénéficiera des formations identifiées par HSBC FRANCE comme nécessaires.

Lors de la phase préparatoire à l'intégration du salarié reconnu travailleur handicapé, chaque situation sera étudiée en privilégiant la mise en œuvre d'une solution 'standardisée' (cf. ci-dessus). Les handicaps plus 'spécifiques' seront analysés individuellement.

Plus globalement, afin de suivre l'évolution du niveau d'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés, un audit d'accessibilité des agences et des sièges aux personnes à mobilité réduite sera réalisé et actualisé chaque année.

#### **Article 15. Prendre en compte la situation nouvelle de handicap ou son aggravation**

HSBC FRANCE continuera à prendre en compte la situation nouvelle de handicap de différentes façons :

- Aide aux salariés reconnus travailleurs handicapés pour connaître et faire valoir leurs droits,
- Possibilités d'aménagement du temps de travail (temps partiel, prise en compte de la fatigabilité, horaires spécifiques) et de bénéficier des formations nécessaires à la prise d'un nouveau poste dans le cadre d'une mobilité liée au handicap.
- Accompagnement par un tuteur pendant 3 mois.

A ces mesures pourront s'ajouter des aides à la mobilité et au transport des travailleurs handicapés :

- Participation aux frais d'équipement de véhicule personnel en complément d'autres organismes et après étude au cas par cas :
  - réservée aux handicaps moteurs nécessitant une adaptation (amputation, hémi, para, tétraplégie ou toute infirmité privant de l'usage d'un membre),
  - exerçable une et une seule fois à l'initiative du salarié handicapé,
  - plafonnée à 3 300 € au vu des frais réels justifiés.
- Participation à l'acquisition ou au renouvellement d'appareillages (fauteuil, prothèses, GPS pour piéton - canne blanche électronique) en complément d'autres organismes et après étude au cas par cas :
  - limitée à une opération par tranche de 5 ans, plafonnée à 1 800 € au vu des frais réels justifiés.

Ces montants sont réévalués au 1<sup>er</sup> avril de chaque année en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac.

#### **Article 16. Garantir dans le cas d'un changement d'organisation, l'évolution de carrière et la mobilité professionnelle**

Les souhaits d'évolution et de mobilité des travailleurs handicapés seront systématiquement portés à la connaissance de la Mission Handicap (qui recevra une copie du compte-rendu d'évaluation annuelle) et qui les traitera en coopération avec la structure RH Métier concernée dans les mêmes conditions que le recrutement d'un nouveau salarié handicapé.

Les moyens permettant d'optimiser le bon déroulement des entretiens et du processus de mobilité seront mis en œuvre (interprète en langue des signes...).

#### **Article 17. Des facilités aux salariés reconnus travailleurs handicapés ou dont la famille comporte un handicapé**

HSBC FRANCE offrira des facilités aux salariés reconnus travailleurs handicapés :

- Bénéfice de 2 journées ou de 4 demi-journées d'absence autorisées payées pour tout travailleur handicapé identifié (notamment pour faciliter les démarches administratives liées au handicap).
- Bénéfice de trois jours ouvrés d'absence autorisée payés pour le salarié dont :
  - un enfant est handicapé, descendant direct ou issu de famille recomposée et en extension par rapport à l'accord précédent,
  - le conjoint, concubin, pacsé, ou toute autre personne faisant partie du foyer fiscal est handicapé (sur justificatif).

La Mission Handicap assistera tout salarié reconnu travailleur handicapé ou dont le conjoint ou un enfant serait handicapé qui la sollicitera pour l'aider dans ses démarches administratives auprès des Maisons du Handicap et de la CDAPH.

Les avantages à l'application de mesures spécifiques des salariés handicapés de l'entreprise sont maintenus jusqu'à 3 mois après la date d'échéance du document attestant de la qualité de travailleur handicapé.

Les salariés qui assistent de façon régulière un membre de leur famille handicapé mais sans avoir la charge légale pourront voir leur situation examinée au cas par cas en se faisant connaître auprès de la mission handicap.

#### **Article 18. Instaurer un Temps partiel « Enfant en situation de handicap »**

HSBC FRANCE souhaite permettre aux collaborateurs ayant un ou plusieurs enfants en situation de handicap de pouvoir mieux concilier leur activité professionnelle et les obligations qui résultent du soutien qu'ils doivent apporter à leur(s) enfant(s). En effet, il s'avère que les structures sociales existantes suspendent ou diminuent fortement leur offre d'accueil et d'accompagnement des jeunes adultes en situation de handicap dès lors qu'ils atteignent l'âge de 18 ans.

Ainsi le présent accord instaure un temps partiel « Enfant en situation de handicap » dont les caractéristiques sont les suivantes :



HSBC FRANCE rémunérera à 82,5% du salaire de base à temps plein les salariés à temps partiel à 80% sous réserve que ces salariés s'engagent à acquitter la part salariale de l'ensemble des cotisations de retraite sur la base d'un salaire à taux plein.

Les collaborateurs demandant à bénéficier du temps partiel « Enfant en situation de handicap » devront remplir les conditions suivantes

- Avoir un enfant de 18 ans ou plus dont la situation de handicap est reconnue par les Maisons Départementales du Handicap (MDPH) ;
- Cet enfant devra être rattaché fiscalement au foyer des parents.

Il est précisé que ce temps partiel spécifique reste réversible en fonction de l'évolution de la situation du collaborateur et de son enfant. Ainsi, trois mois avant le terme de l'avenant ou de la prolongation par tacite reconduction de celui-ci, le salarié pourra informer par courrier sa hiérarchie et son Responsable Ressources Humaines, de son souhait de ne pas prolonger le temps partiel (ou forfait jours réduit) et de reprendre un poste à temps plein.

#### **Article 19. Pérenniser le CESU Handicap**

HSBC FRANCE pérennisera sur la durée de l'accord le dispositif de CESU Handicap mis en œuvre pour la première fois en 2010.

Les salariés bénéficiaires identifiés par l'entreprise pourront bénéficier sur la durée de l'accord, des tickets CESU Handicap d'une valeur globale de :

- 1100 € pour les salariés en situation de handicap présents dans l'entreprise, éligibles au titre de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) :

Titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH),

- Titulaire d'une carte d'invalidité (civil ou militaire).
- invalide pensionné.
- Bénéficiaire d'une rente d'accident du travail.

- 1100 € par enfant handicapé, conjoint handicapé ou d'un ascendant à charge handicapé pour les salariés présents.

Etant précisé que les deux mesures ci-dessus sont cumulables et,

- 550 € pour les invalides pensionnés en suspension de contrat pour invalidité.

#### **Article 20. Accroître la sensibilisation des collaborateurs sur le thème du handicap pour développer un environnement plus inclusif**

HSBC FRANCE souhaite inscrire sa politique de sensibilisation sur le thème du handicap comme un élément participant à la diffusion des valeurs du Groupe et notamment à l'esprit d'ouverture qui contribue à créer un environnement plus ouvert.

Des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs seront menées sur la durée de l'accord. Elles pourront par exemple prendre la forme de stands handicap en (IDF essentiellement) et de webex dédiés, notamment pour la province.

AL TG JP BC

## **Chapitre 5 - Clauses générales**

### **Article 21. Champ d'application**

Le présent accord s'applique à tous les salariés d'HSBC FRANCE.

### **Article 22. Suivi de l'accord**

Une commission de suivi du présent accord, composée de trois représentants de chaque organisation syndicale représentative et de trois membres de la direction, se réunira une fois par an pour procéder au bilan d'application du présent accord.

### **Article 23. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, étant précisé qu'il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature et cessera ses effets le 28 Novembre 2017.

### **Article 24. Modalité de révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé par avenant modificatif signé d'une part, par la Direction et d'autre part, par la (les) organisation(s) syndicale(s) de salariés signataire(s) de cet accord ou qui y aura (ont) adhéré ultérieurement.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, sera notifiée à chacune des autres parties signataires du présent accord.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans le délai de trois mois à compter de la réception de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées, à l'initiative de la Direction, en vue de la rédaction du nouveau texte.

L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de trois mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

### **Article 25. Formalités de dépôt**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires originaux dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE de son lieu de conclusion.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Enfin, le présent accord sera communiqué aux salariés de l'entreprise via sa mise à disposition sur l'intranet d'HSBC FRANCE.

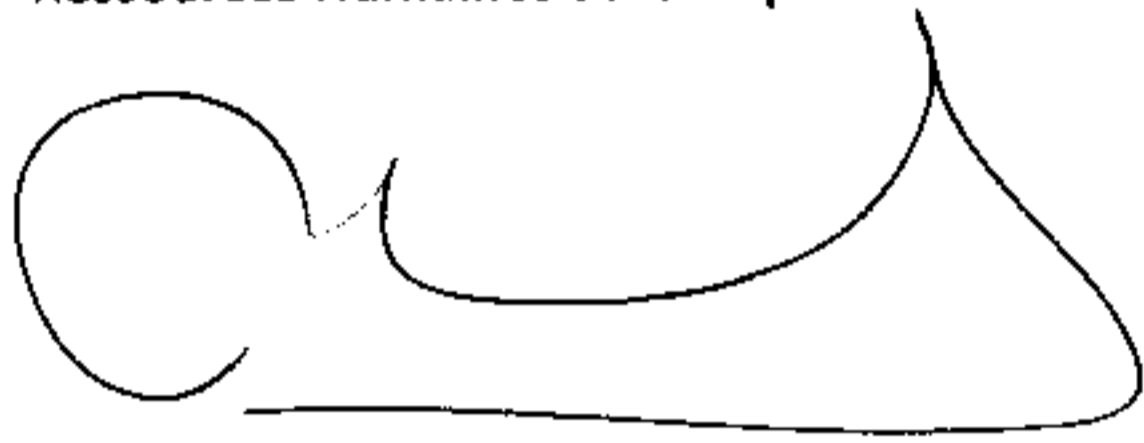
Les avenants éventuels au présent accord feront l'objet des mêmes modalités de dépôt.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Fait à Paris, le 25 Novembre 2014 en 9 exemplaires

**POUR HSBC FRANCE**

Représentée par Madame Myriam COUILLAUD ayant reçu mandat à cet effet, et agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC FRANCE en France,



Pour les Organisations syndicales représentatives au sein d'HSBC France à savoir :


Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

Brigitte CORNEILLE 

Pour la CGT,

Pour FO,

Jacques GRAFFE 

Pour le SNB,

Pour l'UNSA,

Patrick PEZAREWYCZ 

**ANNEXE 1**

**Consultation des textes de référence du cadre légal et conventionnel**

<b>CADRE LEGAL</b>	<b>ADRESSES DES SITES SUR LESQUELS LES TEXTES SONT DISPONIBLES</b>
❖ Accord National Interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et ses avenants du 05 décembre 2003	<a href="http://www.centre-info.fr/v2/cpnfp/NT327642.phtml">http://www.centre-info.fr/v2/cpnfp/NT327642.phtml</a>
❖ Charte de la diversité signée par HSBC FRANCE le 22 octobre 2004	Intranet RH Groupe, rubrique Diversité : <a href="http://rhgroupe.intranet.fr.HSBC FRANCE/#">http://rhgroupe.intranet.fr.HSBC FRANCE/#</a>
❖ Loi « Egalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005	<a href="http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SANX0300217L">http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SANX0300217L</a>
❖ Accord de branche sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 08 juillet 2005	<a href="http://www.afb.fr/Web/Internet/InterMain.nsf/DocumentsByIDWeb/6E7JLZ?OpenDocument&amp;loglvl=67HNND">http://www.afb.fr/Web/Internet/InterMain.nsf/DocumentsByIDWeb/6E7JLZ?OpenDocument&amp;loglvl=67HNND</a>
❖ Loi Egalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006	<a href="http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MCPX0500038L">http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MCPX0500038L</a>
❖ Accord National Interprofessionnel Relatif à la diversité dans l'entreprise du 12 octobre 2006	<a href="http://www.medef.fr/medias/files/101419_FICHER0.pdf">http://www.medef.fr/medias/files/101419_FICHER0.pdf</a> .
❖ Accord de branche relatif à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006	<a href="http://www.afb.fr/Web/Internet/InterMain.nsf/DocumentsByIDWeb/6W6BXG?OpenDocument&amp;loglvl=67HNND">http://www.afb.fr/Web/Internet/InterMain.nsf/DocumentsByIDWeb/6W6BXG?OpenDocument&amp;loglvl=67HNND</a>
❖ La Loi généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion du 1er décembre 2008	<a href="http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019860428">http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019860428</a>
❖ Article 99 de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010	<a href="http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000023022127&amp;dateTexte=&amp;oldAction=rechJO&amp;categorieLien=id">http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000023022127&amp;dateTexte=&amp;oldAction=rechJO&amp;categorieLien=id</a>

*MS Z BC*

❖ La Loi sur l'égalité réelle entre les Femmes et les Hommes du 4 août 2014

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id>

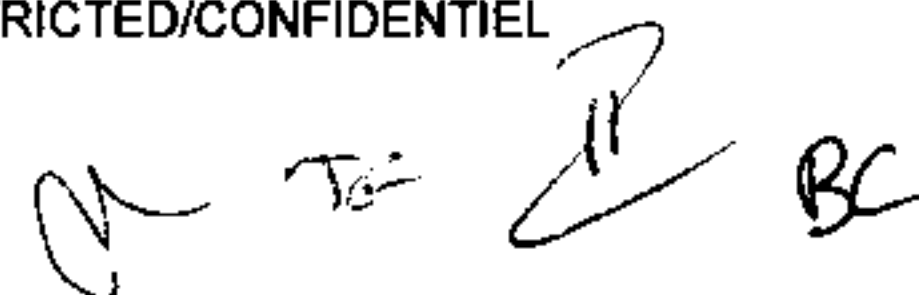
*[Handwritten initials]* JG *[Handwritten initials]* BC

**ANNEXE 2**

**Diagnostic Rémunération – Tableaux 1 - EXEMPLE**

**Tableau 1** : Ecart en pourcentage entre les salaires de base moyen équivalent temps plein entre les femmes et les hommes

Emploi type	Effectif au 31/10/2007			Ratio salaire de base moyen F/H %
	TOTAL	Femme	HOMME	
Chargé Accueil	835	571	264	-x %
Gestionnaire Back-Office	783	571	212	-y %
Conseiller Clientèle	509	352	157	+z %
Superviseur Accueil	326	219	107	-x %
Sous-Directeur Agence	311	135	176	-y %
Assistant Commercial Part.	307	284	23	-z %
Conseiller Premier	306	183	123	+o %
Conseiller Entreprises	293	142	151	-p %
Directeur Agence	290	93	197	-n %
Conseiller Professionnel	272	151	121	-m %
Chargé de Gestion des Services	271	186	85	-r %



## Diagnostic Rémunération– Tableaux 2 - EXEMPLE

Tableau 2 : Ecart en pourcentage par niveau et par tranche d'âge - exemple

Effectif			Ratio salaire de base moyen F/H %
Femmes	Hommes	Total	
100	100	200	-6

Par niveau

Niveau	Effectif			Ratio salaire de base moyen F/H %
	Femmes	Hommes	Total	
B	10			
D	10	1	11	98%
E	10			
F	20	3	23	97%
G	10	43	53	99%
H	30	44	74	101%
I	10	8	18	101%
J		1		

Par tranche d'âge

Niveau F

Tranche d'âge	Effectif			Ratio salaire de base moyen F/H %
	Femmes	Hommes	Total	
[25-30[	3	20	23	98%
[30-35[	3	20	23	100%
[35-40[	3		3	
[50-55[		3	3	
[55-60[	1		1	

Ratio salaire de base moyen F/ salaire de base moyen F du niveau %
94%
98%
100%
102%
NS

Niveau G

Tranche d'âge	Effectif			Ratio salaire de base moyen F/H %
	Femmes	Hommes	Total	
[25-30[	4	1	5	96%
[30-35[	4	1	5	99%
[35-40[	4		1	
[50-55[		1	1	
[55-60[	8		8	

Ratio salaire de base moyen F/ salaire de base moyen F du niveau %
95%
98%
100%
97%

Niveau H

Tranche d'âge	Effectif			Ratio salaire de base moyen F/H %
	Femmes	Hommes	Total	
[20-25[	5	1	6	102%
[25-30[	6	9	15	99%
[30-35[	10	8	18	96%
[35-40[	2	4	6	99%
[40-45[	1	4	5	97%
[45-50[	1	6	7	103%
[50-55[	1	6	7	102%
[55-60[	4	5	9	100%
[60 et plus		1	1	

Ratio salaire de base moyen F/ salaire de base moyen F du niveau %
93%
95%
95%
98%
101%
105%
105%
106%

*Handwritten signatures and initials: JG, R, BC*



**ANNEXE 3**

**Diagnostic Carrière – Tableaux 1 – EXEMPLE**

**Femmes & Hommes hors GBM**

**Femmes & Hommes GBM**

% Effectifs inscrits	Niveau en 09/2010							Nb Promotions	% Promotions	
	Niveau en 12/2008 (*)	G	H	I	J	K	HC			Total
G	x %	x%	x%					100%	n	x%
H		x%	x%	x%	x%	x%		100%	n	x%
I			x%	x%	x%	x%	x%	100%	n	x%
J				x%	x%	x%	x%	100%	n	x%
K						x%	x%	100%	n	x%
										<b>X%</b>

**Femmes hors GBM**

**Femmes GBM**

% Effectifs inscrits	Niveau en 09/2010							Nb Promotions	% Promotions	
	Niveau en 12/2008 (*)	G	H	I	J	K	HC			Total
G	x %	x%	x%					100%	n	x%
H		x%	x%	x%	x%	x%		100%	n	x%
I			x%	x%	x%	x%	x%	100%	n	x%
J				x%	x%	x%	x%	100%	n	x%
K						x%	x%	100%	n	x%
										<b>X%</b>

**Hommes hors GBM**

**Hommes GBM**

% Effectifs inscrits	Niveau en 09/2010							Nb Promotions	% Promotions	
	Niveau en 12/2008 (*)	G	H	I	J	K	HC			Total
G	x %	x%	x%					100%	n	x%
H		x%	x%	x%	x%	x%		100%	n	x%
I			x%	x%	x%	x%	x%	100%	n	x%
J				x%	x%	x%	x%	100%	n	x%
K						x%	x%	100%	n	x%
										<b>X%</b>

(\*) Situation comparée en 2011, 2012 et 2013 de l'évolution de la classification des femmes et des hommes positionnés aux niveaux G, H, I, J et K au 31 décembre 2008, au 31 décembre 2009 et au 31 décembre 2010, pour atteindre une référence de cinq années fin 2013

*Handwritten signatures and initials: R, JF, P, BC*

## Diagnostic Carrière – Tableaux 2 - EXEMPLE

Au 30/09/2010

Emplois types de plus de 100 salariés

Effectifs Inscrits Libellé Emploi Type	H			I			J			K			HC			Total			Moyenne Age					
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T			
Conseiller Premier	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	38	37	37
Conseiller Entreprises	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	33	32	33
Directeur Agence	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	44	44	44
Sous-Directeur Agence	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	41	43	42
Chef de Projets Informatiques	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	42	41	42
Conseiller Professionnel	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	35	36	35
Conseiller Clientèle	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	34	36	35
Chargé d'Affaires	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	38	43	41
Chargé de Mission	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	43	46	45
Chef Projets Maîtrise d'Ouvrage	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	41	40	40
Conseiller Entrepreneurs	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	34	36	35
Ingénieur Financier	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	30	32	31
Superviseur Accueil	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	46	49	47
Analyste Informatique	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	x%	y%	z%	100%	100%	100%	39	39	39

