

Plan d'action Contrat de Génération

**HSBC France – HSBC Global Asset Management (France) –
HSBC Assurances Vie**



Des négociations ont été ouvertes au périmètre des entreprises du groupe d'HSBC France répondant aux règles édictées par les textes de référence relatives au Contrat de génération.

Ces négociations n'ayant pas abouti à la conclusion d'un accord, le présent plan d'actions est établi.

74

Table des matières

Préambule	5
Article 1 - Objet et réalisation d'un diagnostic préalable	6
Article 2 - Tranches d'âge des jeunes et des seniors visés par le plan d'actions	6
Article 3 – Entrée et insertion durable des jeunes dans l'entreprise	7
3.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée.	7
3.2. Modalités d'intégration, de formation, et d'accompagnement instaurées pour les jeunes dans l'entreprise.....	7
3.3. Modalités de mise en œuvre des entretiens de suivi du jeune.....	9
3.4. Livret d'intégration des jeunes.....	9
3.5. L'alternance et les stages.....	9
Article 4 – Emploi et maintien des « seniors » dans l'entreprise.....	12
4.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors.	12
4.2. Mesures favorisant le recrutement des salariés seniors	12
4.3. Amélioration des conditions de travail	13
4.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges.....	13
4.5. Assurer un accès non différencié à la formation pour les seniors	16
4.6. Gestion des fins de carrière et transition entre activité et retraite.....	16
4.7 - Offrir la possibilité de bénéficier d'une information dédiée à la retraite	18
Article 5 –Transmission des savoirs par un tuteur ou un référent choisi prioritairement parmi les salariés seniors de 45 ans et plus	19
5.1 Mission du référent :.....	19
5.2 Mission du Tuteur :.....	20

ARTICLE 6 – Actions destinées à favoriser la mixité professionnelle des emplois et l'égalité entre les hommes et les femmes

Article 7 – Clauses générales	21
7.1. Champ d'application.....	21
7.2. Entrée en vigueur et durée d'application du plan d'action.....	21
7.3. Calendrier prévisionnel de mise en œuvre et modalités de suivi du plan d'action.....	22
ANNEXE 1 : Objectifs chiffrés et indicateurs de suivi	24

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Dans la continuité de l'accord groupe sur le Contrat de Génération signé en septembre 2013 et du Plan d'Actions instauré au sein d'HSBC Assurances Vie en septembre 2013, le présent plan d'actions présente les mesures prises par HSBC pour répondre à l'action voulue par les pouvoirs publics sur les trois grands axes suivants :

- Faciliter l'insertion en CDI des jeunes récemment diplômés, y compris au travers d'engagements chiffrés de recrutement.
- Elargir des mesures visant le maintien dans l'emploi des salariés seniors, et la fixation d'un nombre minimal d'embauches.
- Organiser de manière plus structurée la transmission des savoirs et des compétences, notamment par le biais d'un mécanisme de tutorat privilégiant la mobilisation des salariés seniors.

Lors de la mise en œuvre de ces dispositions, HSBC veillera à respecter les mesures prévues dans l'accord diversité d'HSBC France du 25 novembre 2014 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accord relatif à l'égalité professionnelle d'HSBC Global Asset Management (France) du 8 décembre 2015 et du plan d'actions d'HSBC Assurances Vie et à développer la mixité dans les emplois.

Les différents points du présent plan d'actions s'inscrivent dans la continuité de l'accord Groupe sur le Contrat de Génération du 27 septembre 2013 dont les dispositions arrivent à échéance le 31 décembre 2015.

Le présent plan d'actions s'inscrit notamment dans le cadre de :

- La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération ;
- Le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération ;
- L'arrêté du 26 avril 2013 précisant le contenu de la fiche descriptive des accords collectifs et plans d'action, de la fiche signalétique des accords de branche, du document d'évaluation relatif au contrat de génération ;
- La circulaire DGEFP/DGT n°2013-07 du 15 mai 2013 relative au contrat de génération.

Article 1 - Objet et réalisation d'un diagnostic préalable

Le présent plan d'actions couvre les années 2016-2017-2018. Il s'appuie sur un diagnostic (établi sur les trois années précédentes - 2013-2014-2015) de la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein d'HSBC France, HSBC Global Asset Management (France) et HSBC Assurances Vie.

Ce diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise a été présenté aux organisations syndicales lors de la première séance de négociation. Il a fait l'objet de compléments d'informations pour répondre aux interrogations formulées par elles aux cours des débats.

Il réunit des éléments couvrant les sociétés HSBC France, HSBC Global Asset Management (France) et HSBC Assurances vie.

Ces éléments correspondent aux items visés par les textes et rassemblent :

- Le bilan de l'accord Groupe sur le Contrat de Génération du 27 septembre 2013.
- Les pyramides des âges.
- Les caractéristiques (effectif et recrutement) des jeunes et des seniors en CDI et en alternance, ainsi qu'en situation de handicap et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise sur les trois dernières années.
- Les prévisions de départ à la retraite.
- Les perspectives de recrutement.
- Les compétences clés de l'entreprise (principaux domaines de compétences et répartition des effectifs par emploi-type de plus de 50 salariés)
- Les conditions de travail des collaborateurs de 50 ans et plus

Ce diagnostic, remis aux partenaires sociaux est joint au présent plan d'action lors de son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 2 - Tranches d'âge des jeunes et des seniors visés par le plan d'actions

Le présent plan d'actions vise les populations de 26 ans et moins, et de 45 ans et plus.

Les critères retenus pour le présent plan d'actions ont été définis comme suit :

- Relèvent de la catégorie des « jeunes » au sens du présent plan d'actions les collaborateurs dont l'âge est inférieur ou égal à 26 ans.

- Relèvent de la catégorie des « Seniors » au sens du présent plan d'actions les collaborateurs répondant à une limite d'âge d'au moins 45 ans mais, qui peuvent varier suivant la mesure à laquelle elle s'applique.

Article 3 – Entrée et insertion durable des jeunes dans l'entreprise

3.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée.

HSBC se fixe l'objectif de recruter des « jeunes » en contrat à durée indéterminée à hauteur d'au moins 15 % des recrutements en CDI réalisés sur la période étant précisé que, quel que soit le pourcentage constaté, l'objectif de HSBC sera réputé atteint dès lors que 200 recrutements de « jeunes » auront été réalisés sur l'ensemble de la période.

Conformément aux engagements d'HSBC en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ces recrutements se feront dans le respect de la parité des salaires et des classifications à l'embauche.

Ce nombre prendra en compte les embauches réalisées sur la période, quelle que soit l'issue de ces contrats au cours de la période couverte par le plan d'actions.

Cet objectif prendra en compte les recrutements en CDI de collaborateurs, déjà salariés d'HSBC, dans le cadre d'un CDD d'alternant, et à qui une offre d'embauche en CDI aura été faite.

3.2. Modalités d'intégration, de formation, et d'accompagnement instaurées pour les jeunes dans l'entreprise.

Durant les trois premiers mois de son contrat de travail, le jeune est accompagné dans le cadre du programme découverte « Discovery » et dans le cadre d'un programme spécifique d'intégration destiné aux jeunes embauchés dans le cadre du présent plan d'action . Ce programme comprend un volet formation, ainsi qu'un accompagnement par un référent.

Les principes de ce dispositif spécifique d'intégration sont les suivants :

3.2.1. Désignation d'un référent

La DRH désigne le référent du nouveau collaborateur parmi les salariés qui se sont portés volontaires. A cet effet, HSBC effectuera une communication annuelle afin de créer un vivier de volontaires pour tenir le rôle de référent. Les salariés « senior » de 45 ans et plus seront visés en priorité.

Le référent ne pourra pas avoir la responsabilité de plus d'un jeune. Le guide du référent créé en 2013 sera revu et remis à chaque référent au moment où il prendra un jeune sous sa responsabilité.

3.2.2. Parcours d'accueil

Ce parcours d'accueil est formalisé en trois étapes : « A vos marques », « Prêt ! », « A vous de jouer ! ». Les trois premiers mois chez HSBC sont ainsi rythmés par ces étapes. Un contact entre le jeune et son référent est prévu à minima une fois par mois. Le parcours d'intégration est porté à six mois pour les salariés reconnus travailleurs handicapés.

L'étape « A vos marques », correspond au 1er mois. Elle prévoit la découverte du poste du travail, la présentation au manager et à l'équipe, la rencontre avec le référent, l'inscription à la formation Discovery sur Mylearning, la visite des locaux et une appropriation de l'intranet.

Les deux premiers mois correspondent à l'étape « Prêt ! ». C'est au cours du premier mois que le nouveau collaborateur va participer à ses formations Discovery (une heure de webex, 1 jour de formation en présentiel et 30 minutes d'évaluation).

En parallèle, durant les deux mois suivant son arrivée, le nouveau collaborateur va définir les contours de sa mission avec son manager, en rencontrant les acteurs clés et en participant aux premières réunions d'équipes.

Le manager et le nouveau collaborateur fixent les objectifs et définissent ainsi ensemble le plan de développement du jeune.

Ces deux premiers mois permettront également au nouveau collaborateur de suivre l'ensemble des formations e-learning obligatoires et réglementaires sur la plateforme Mylearning. Ces dernières donnent une vision globale d'HSBC, du métier et de la dimension risque et sécurité propre aux secteurs d'activité.

Enfin, le nouveau collaborateur devra rencontrer son référent afin de lui poser toutes les questions qu'il aura préalablement notées.

Ce rendez-vous pourra prendre la forme d'un déjeuner, café, point téléphonique par exemple.

Le troisième mois correspond à l'étape « A vous de jouer ! » et marque la fin de la période d'intégration.

Le nouveau collaborateur effectue un bilan avec son manager sur son intégration générale, sa compréhension du poste et ses attentes.

Le jeune effectue également un bilan avec son référent sur son ressenti dans l'entreprise, ses interrogations, son réseau et relations professionnels à développer.

3.3. Modalités de mise en œuvre des entretiens de suivi du jeune

Les entretiens de suivi du jeune arrivant chez HSBC se tiennent avec le manager et avec le référent. Ils sont distincts des entretiens de performance qui sont tenus par ailleurs, dans le cadre formalisé des bilans de mi-année et de fin d'année.

3.4. Livret d'intégration des jeunes

Le livret d'accueil du jeune créé en 2013, dont la finalité est de fiabiliser le bon déroulement du processus d'accueil et d'intégration défini par le précédent accord, est reconduit dans son principe.

Toutefois, afin de tenir compte des évolutions apportées au parcours d'intégration, ce livret est modifié afin d'y intégrer des informations d'ordre pratique.

Ce livret est remis au jeune avec la liasse d'embauche et au plus tard le jour de son entrée chez HSBC. Il intègre notamment des informations sur le rôle de son référent et de son manager, sur le dispositif du présent plan d'action relatif au contrat de génération et sur les contacts utiles.

3.5. L'alternance et les stages

3.5.1. Le recrutement des alternants.

HSBC intègre chaque année des jeunes en alternance dans ses différentes directions.

Pour les métiers CMB et RBWM (réseau), les recrutements concerneront principalement des alternants bacheliers et préparant un diplôme de Bac +2/3 pour des fonctions d'Attaché commercial ou d'Assistant Commercial. Pour les fonctions de conseiller, ils concerneront des alternants diplômés d'un Bac +2/3 et visant un Bac+4/5..

Pour HOST, les recrutements concerneront notamment des alternants bacheliers et visant un Bac +2/3 pour les différents services de support informatique et des opérations bancaires. Des recrutements d'alternant visant un niveau Bac+4/+5 seront également envisageable pour certains département d'HOST.

Pour GBM, les recrutements concerneront en majorité des alternants diplômés d'un Bac +2/3 et visant un Bac +4/5 pour des fonctions d'expertise correspondant à leur

spécialité dans les métiers du risque financier, de l'informatique ou encore dans les salles de marchés. Ils pourront également concerner des alternants bacheliers préparant un Bac +2/3 pour des fonctions de chargé des opérations bancaires.

Pour les Fonctions centrales et Support, les recrutements concerneront des alternants de Bac +2/3 visant un Bac +4/5.

Pour HSBC Assurances Vie et HSBC Global Asset Management, les recrutements concerneront l'ensemble des métiers et pourront donc concerner tous les niveaux de formation.

3.5.2. L'intégration des alternants

- Le tuteur

Chaque alternant est suivi et soutenu par un tuteur/maître d'apprentissage attitré tout au long de son contrat chez HSBC. A ce titre, ce sont eux qui suivent la progression de l'alternant tout au long de son contrat chez HSBC.

Le tuteur/maître d'apprentissage bénéficie d'un accompagnement spécifique avec une formation dédiée, afin de pouvoir assurer son rôle et son obligation vis-à-vis du jeune alternant. Il reçoit également une feuille de route pour l'aider à accompagner le jeune pendant toute la durée du contrat.

Dans le cadre de la politique senior d' HSBC, les tuteurs seront, chaque fois que possible, des salariés de 45 ans et plus, dès lors qu'ils sont dans l'environnement proche de l'alternant.

- Les objectifs de l'alternant

Chaque jeune intégré en alternance dans un service suit un parcours dont le contenu sera défini en fonction des objectifs du diplôme mais aussi des objectifs de l'entreprise dans le cadre de la politique de recrutement.

HSBC est et restera très attentif à ce que chaque jeune, dont le potentiel et le bilan seront satisfaisants ou très satisfaisants, puisse, le cas échéant, poursuivre ses études au sein de HSBC, ou se voir éventuellement proposer un CDI à l'issue du contrat en alternance, dans la limite des capacités d'embauche de l'entreprise. (Cf. Point 3.1)

3.5.3. L'intégration et le suivi des jeunes en convention de stage

HSBC continue d'entretenir des partenariats avec des écoles et universités.

Le maître de stage, désigné dans la convention, engage sa responsabilité quant au bon déroulement du stage. Il assure un lien pédagogique entre la mission confiée à l'étudiant et les études que celui-ci poursuit. Il est un appui pour l'étudiant lors de la rédaction de son rapport de stage ou de son mémoire ; le cas échéant il peut également être présent à la soutenance de l'étudiant. Enfin, c'est à lui de garantir que les objectifs et les missions fixés soient en accord avec la finalité pédagogique du stage.

Responsable de l'évaluation du stagiaire, le maître de stage est le point de relais avec l'école. En fin de mission, il remplit une grille d'évaluation interne à HSBC sur la mission effectuée. Cette grille sert ensuite de base à un éventuel process de recrutement.



Article 4 – Emploi et maintien des « seniors » dans l'entreprise.

4.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors.

4.1.1. Un objectif de maintien dans l'emploi des seniors

Au 31 août 2015, HSBC compte 32,5% de ses collaborateurs en CDI qui ont 50 ans et plus, et 17,8% qui ont 55 ans et plus.

Le bilan du précédent accord au 31 août 2015 faisait apparaître un âge moyen des collaborateurs de plus de 57 ans qui ont quitté définitivement l'entreprise dans l'année pour les motifs suivants : rupture de la période d'essai, licenciement, démission, départ à la retraite ou rupture conventionnelle, s'établissant à 60,3 ans.

HSBC s'engage à contribuer au développement de l'emploi des seniors et à maintenir, au 31 décembre 2018, l'âge moyen des collaborateurs de 57 ans et plus, quittant le groupe, à 60,3 ans.

Objectif : Maintenir l'âge moyen des collaborateurs de 57 ans et plus, tous motifs confondus des salariés en CDI d'HSBC à 60,3 ans au 31 décembre 2018.

Indicateur de suivi : Age moyen des départs définitifs des salariés inscrits de 57 ans et plus en CDI (hors contrat d'apprentissage et de professionnalisation) du périmètre de du présent plan d'actions.

Nota : liste des motifs de départs définitifs :

- départ avant la fin de la période d'essai (à l'initiative de l'employeur ou du salarié)
- départ après la fin de la période d'essai (démission, licenciement économique, licenciement pour cause individuelle, départ à la retraite, mise à la retraite, rupture conventionnelle.)

4.1.2. Un objectif de recrutement des seniors

HSBC prend l'engagement de recruter au moins 5 collaborateurs de 50 ans et plus en contrat à durée indéterminée au cours de la période du présent plan d'actions.

4.2. Mesures favorisant le recrutement des salariés seniors

HSBC applique, pendant tout le processus de recrutement, des critères identiques, quels que soient notamment l'origine, le sexe, l'âge et la condition physique. 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.

HSBC ne prendra pas en compte l'âge des candidats pour leur sélection. Pour cela, le formulaire de candidature exclut toute référence à l'âge et une mention sur le site de recrutement précise aux candidats de ne pas stipuler leur âge ou date de naissance dans leur CV.

4.3. Amélioration des conditions de travail

4.3.1. Maintien des dispositions du Compte Epargne Temps pour permettre la prise de congés supplémentaires pour les salariés de 55 ans et plus

Afin de permettre aux salariés seniors de 55 ans et plus qui le souhaiteraient, d'aménager leur temps de travail et de limiter ainsi des situations éventuelles de pénibilité, un dispositif d'aménagement des règles d'utilisation du Compte Epargne Temps des sociétés du groupe a été instauré par l'accord Groupe sur le contrat de Génération de 2013.

Ce dispositif permet l'utilisation du Compte Epargne Temps par les salariés de 55 ans et plus pour prendre des jours ou des demi-journées de repos supplémentaires dans la limite d'1 journée par semaine et sous réserve des nécessités de service.

Lorsqu'un abondement est prévu par un accord d'entreprise relatif au Compte Epargne Temps, les jours de congés supplémentaires indemnisés dans le cadre du présent article bénéficient d'un abondement équivalent à celui éventuellement prévu par ledit accord.

4.3.2. Faire la promotion du télétravail auprès des salariés de 55 ans et plus

Le télétravail, lorsqu'il est possible dans les sociétés concernées par le présent plan d'actions, a pour objectifs principaux de favoriser un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle des collaborateurs, et de limiter les contraintes liées notamment au temps de transport.

Pour sensibiliser les collaborateurs HSBC et notamment ceux âgés de 55 ans et plus à qui cette possibilité est offerte, sous réserve que la nature de leur mission et les contraintes techniques propres à chaque métier et à chaque société couverte par le présent plan d'actions permettent ou prévoient le télétravail, les actions de communication régulièrement assurées par la Direction des Ressources Humaines intégreront la question du télétravail.

4.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges.

4.4.1. Mesures favorisant les opportunités de carrière des seniors

Tout projet d'évolution de carrière suppose, pour être réussi, une adéquation entre les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié. Ainsi s'agit-il pour l'entreprise de faire connaître ses besoins notamment au travers des offres de mobilité. Dans un même temps, il revient au salarié d'avoir une réflexion sur ses attentes, ses compétences et son expérience au regard des opportunités existantes.

Tous les salariés bénéficient en permanence sur intranet d'outils d'aide à la mobilité interne dédiés à l'information, à l'orientation et à l'accompagnement des salariés dans leur projet d'évolution professionnelle.

D'ores et déjà, afin de permettre à tous les salariés de bénéficier des opportunités de mobilités internes, aucune mention relative à l'âge ne figure dans les descriptions de postes à pourvoir que les salariés peuvent consulter sur intranet. Par ailleurs, et afin de valoriser l'expérience professionnelle, il sera systématiquement ajouté au niveau de formation souhaité, la mention « ou expérience professionnelle équivalente ».

Indicateur de suivi :

- Nombre des mobilités réalisées par les salariés de 50 ans et plus par type de mobilité (répartition femmes / hommes)
 - . mobilités fonctionnelles
 - . mobilités géographiques
 - . mobilités fonctionnelles et géographiques

4.4.2. Pérenniser le « Point carrière » pour les salariés de 45 ans

HSBC considère que l'effort de suivi et d'orientation des collaborateurs doit être particulièrement soutenu dès lors que les salariés atteignent 45 ans. Pour cette raison, ils conviennent de maintenir le Point Carrière prévu par les précédents accords pour ces collaborateurs.

En conséquence, il sera rappelé à chaque salarié ayant 45 ans dans l'année qu'il peut bénéficier, s'il le souhaite, d'un Point Carrière spécifique, organisé par des interlocuteurs dédiés (RRH ou prestataire). Ce point reste par ailleurs ouvert, sur sa demande, à tout collaborateur de plus de 45 ans qui souhaiterait en bénéficier.

Ce point a un quadruple objectif :

- Analyser le parcours professionnel du salarié ;
- Evoquer ses préférences et ses possibilités d'évolution professionnelle dans le Groupe ;
- Recenser ses atouts, expériences et compétences mais aussi identifier ses marges de progrès ;

- Faire un point sur les possibles besoins d'adaptation dans le domaine de l'organisation du travail.

Pour préparer au mieux son entretien de « Point Carrière », le salarié dispose préalablement d'un guide de préparation présentant l'objectif de l'entretien, son déroulement et le plan-type de la note de formalisation.

A l'issue du Point Carrière, un plan de développement individuel est formalisé. Il comprend notamment, une synthèse du parcours professionnel construite avec le salarié, les actions de développement qu'il serait opportun de mettre en œuvre (nouvelles missions, accompagnement ou tutorat, formation...) et le calendrier pour préparer d'éventuelles évolutions professionnelles.

Les conclusions de l'entretien font l'objet d'une synthèse écrite établie conjointement, dont un exemplaire est remis au salarié.

Ce Point Carrière vient compléter l'évaluation des compétences et la formalisation du plan de développement effectuées chaque année, notamment dans le cadre des entretiens d'évaluation et de développement.

Objectif : faire chaque année une proposition écrite de « Point Carrière », par courrier ou mail à 100% des salariés atteignant 45 ans au cours de l'année.

Indicateur de suivi :

- Pourcentage de proposition de « Point Carrière » adressés aux salariés de 45 ans (avec répartition femmes / hommes)
- Pourcentage de points carrière réalisés par les salariés de 45 ans et plus (avec répartition femmes / hommes).

4.4.3. Pérenniser un « Point d'évolution seniors » pour les collaborateurs de 55 ans

Les parties conviennent que la gestion de la mobilité et de la carrière des collaborateurs doit faire l'objet d'une attention toute particulière pour les collaborateurs qui atteignent 55 ans.

Pour cela, les collaborateurs ayant 55 ans dans l'année seront invités à réaliser un « Point d'évolution seniors » avec un interlocuteur dédié (RRH ou prestataire). Ce point reste en tout état de cause ouvert à tout collaborateur de plus de 55 ans qui souhaiterait en bénéficier.

Ce point d'évolution seniors sera notamment l'occasion de faire le point sur leur parcours, sur leurs préférences de mobilité et/ou d'aménagement de temps de travail pour la suite de leur carrière au sein de l'entreprise.

Un document de synthèse sera formalisé par le RRH ou le prestataire et sera partagé avec le collaborateur (et son manager si le collaborateur y consent).

~~Objectif : faire chaque année une proposition de « point évolution seniors » par courrier ou mail à 100% des salariés atteignant 55 ans dans l'année.~~

Indicateur de suivi :

- Pourcentage de proposition de « Point évolution senior » adressées aux salariés de 55 ans.

4.5. Assurer un accès non différencié à la formation pour les seniors

De nouvelles actions de formation pourront découler des Points Carrière et/ou des Points d'évolution senior, et s'inscrire dans des plans de développement individuels formalisés pour les salariés concernés.

Enfin et plus globalement, HSBC veillera à ce que tous les salariés quel que soit leur âge puissent accéder à la formation professionnelle de façon à permettre le maintien de leur employabilité et le développement de leurs connaissances et compétences tout au long de leur vie professionnelle.

HSBC pose le principe que les salariés de 45 ans et plus bénéficient d'un niveau de formation professionnelle (nombre de stagiaires formés et nombre d'heures de formation) équivalent à la part qu'ils représentent dans les effectifs de l'entreprise.

4.6. Gestion des fins de carrière et transition entre activité et retraite.

4.6.1. Maintien du dispositif de temps partiel seniors entre 50 % et 90% pour les collaborateurs de 55 ans et plus

Le dispositif de temps partiel seniors avec maintien des cotisations retraite sur une base à temps plein est maintenu.

Dans ce cas, chaque société visée par le présent plan d'actions :

- rémunérera à 91,25% du salaire de base à temps plein les salariés à temps partiel à 90% 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

- 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 ;
- rémunérera à 73,75% du salaire de base à temps plein les salariés à temps partiel à 70% 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 ;
- rémunérera à 65 % du salaire de base à temps plein les salariés à temps partiel à 60% 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 ;
- rémunérera à 56,25 % du salaire de base à temps plein les salariés à temps partiel à 50% 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.

Ce temps partiel est accepté sous réserve de la compatibilité de la demande du salarié avec l'organisation du travail et les nécessités de service. A cette fin, ils doivent faire une demande écrite de temps partiel ou de forfait jours réduit à leur hiérarchie en précisant le temps partiel ou forfait jours réduit souhaité. La réponse à leur demande de temps partiel ou de forfait jours réduit sera formalisée par la Direction des Ressources Humaines après accord du manager dans un délai de 3 mois. Si pour des raisons tenant au fonctionnement et aux nécessités du service, il n'est pas possible d'aménager à temps partiel ou en forfait jours réduit le poste occupé par le salarié, le Responsable Ressources Humaines recherchera, dans la mesure du possible, un autre poste compatible avec le temps partiel ou le forfait jours réduit, correspondant à la qualification professionnelle du salarié et équivalent au poste qu'il occupe

Il est précisé que la contrepartie de l'avantage salarial lié à cette mesure est le caractère non réversible (sauf motif impérieux) de l'option de temps partiel demandée par le salarié. Le temps partiel ainsi mis en place prévaudra (sauf motif impérieux conduisant à y mettre fin) jusqu'au départ à la retraite du collaborateur. Cette irréversibilité ne vaut que pour un changement vers un taux d'emploi supérieur, il reste possible d'opter pour un taux inférieur, devenant lui-même irréversible.

L'engagement du salarié à réduire son activité jusqu'à son départ en retraite pourra être interrompu de manière anticipée pour les motifs impérieux résultant de changements significatifs de la situation du salarié tels que :

- divorce ou séparation juridique du conjoint, partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- perte d'emploi du conjoint, concubin ou partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- invalidité ou décès du conjoint, concubin ou partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- enfant classé invalide par la Sécurité Sociale,
- prise en charge des parents du salarié ou de son conjoint et de leurs ascendants,
- difficultés financières graves.

4.6.2. Maintien du dispositif de temps partiel de soutien à la dépendance pour les salariés de 50 ans et plus

Afin de permettre aux salariés concernés de mieux concilier leur activité professionnelle et les obligations résultant du soutien qu'ils doivent apporter à un parent (père ou mère), un beau-parent ou un conjoint (marié, pacsé, concubin) dépendant, le présent plan d'actions maintient un temps partiel de soutien à la dépendance (TPSD) dont les caractéristiques sont les suivants :

- 90% payé 91,25% avec maintien des cotisations retraite sur une base temps plein.
- 80% payé 82,5% avec maintien des cotisations retraite sur une base temps plein.
- Ascendants directs, beaux-parents et conjoint (marié, pacsé, concubin).
Nota : Les demandes pour les parents collatéraux pourront faire l'objet d'une dérogation après examen par la direction des ressources humaines de la situation spécifique du salarié demandeur.
- Attestations médicales établissant la situation de dépendance, situation qui sera vérifiée par le Médecin du Travail (SST).

Il est précisé que ce temps partiel spécifique reste réversible en fonction de l'évolution de santé de la personne dépendante et pourra être arrêté à tout moment dans les mêmes conditions que les autres formes de temps partiel en vigueur chez HSBC.

4.8 - Offrir la possibilité de bénéficier d'une information dédiée à la retraite

Afin de concilier le maintien dans l'emploi des seniors et l'aménagement des fins de carrières, une information dédiée à la retraite sera proposée afin de permettre aux salariés de :

- S'informer sur les différents régimes de retraite obligatoires et spécifiques aux salariés d' HSBC,
- S'informer sur les dispositions relatives au cumul emploi-retraite, surcote, rachats de trimestres...
- Préparer la reconstitution de la carrière et permettre une évaluation du montant de la pension de retraite ;

Cette information annuelle dédiée à la retraite pourra prendre la forme d'un guide de préparation de la retraite et sera proposée aux salariés de 58 ans. Il pourra être réalisé par un organisme extérieur.

Objectif: Proposer à 100% des salariés de 58 ans et plus d' HSBC de bénéficier de cette information chaque année

Indicateurs de suivi:

- Nombre et part des salariés de 58 ans et plus destinataires de l'information dédiée à la retraite

Article 5 –Transmission des savoirs par un tuteur ou un référent choisi prioritairement parmi les salariés seniors de 45 ans et plus

La mission de tuteur ou de référent sera confiée en priorité à des salariés seniors de 45 ans et plus, pouvant justifier d'une ancienneté de 3 ans au moins dans leur poste. Cette mission constitue un élément devant être explicitement évoqué dans le cadre de la définition des missions et devra être pris en compte dans la fixation des objectifs annuels.

Cette mission est voulue comme un enrichissement réciproque. Le référent / tuteur livre son expérience de l'entreprise et des opérations / missions relatives au poste de travail, et le jeune ou l'alternant apporte sa propre vision de l'environnement professionnel disponible. Il conduit par ses questions à ce que le référent / tuteur révise et consolide ses connaissances. Le jeune ou l'alternant apporte également les siennes, issues de sa formation ou de son expérience, au référent / tuteur.

La mission du tuteur et du référent sont différentes. La première est réservée à l'accompagnement des jeunes en alternance alors que la deuxième concerne l'intégration de tout nouvel entrant.

5.1 Mission du référent :

La mission du référent consiste à soutenir le nouveau collaborateur pendant toute sa phase d'intégration. Ses principaux objectifs sont de l'aider à s'adapter au mieux à son nouvel environnement professionnel, à tisser son premier réseau de contact au sein d'HSBC et à acquérir les premiers savoirs comportementaux, opératoires et techniques liées à son activité.

La gestion de la relation incombe à la fois au référent et au collaborateur qui définissent ensemble les sujets à aborder et la fréquence des rencontres.

La durée de cet engagement est de trois mois pour tous les « jeunes » embauchés dans le cadre du présent plan d'actions, et de 6 mois pour les collaborateurs handicapés.

Cette mission constitue un élément devant être explicitement évoqué dans le cadre de la définition des missions et devra être pris en compte dans la fixation des objectifs annuels.

5.2 Mission du Tuteur :

La mission du tuteur consiste à accompagner les alternants durant leurs différentes missions et à assurer la relation avec l'établissement de formation de l'alternant

Le tuteur a pour rôle l'accueil et le suivi d'un jeune salarié en alternance, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation. Le tuteur l'accompagne dans l'acquisition des compétences. Pour cela, le tuteur évalue régulièrement ses acquis et réalise le bilan de ses résultats :

- en planifiant des points d'étape réguliers,
- en complétant les feuilles d'évaluation,
- en participant aux quelques réunions organisées par l'école ou l'université,
- en complétant, s'il existe, le livret d'apprentissage de l'alternant.

La durée de cet engagement est celle du contrat d'alternance.

Cette mission constitue un élément devant être explicitement évoqué dans le cadre de la définition des missions et devra être pris en compte dans la fixation des objectifs annuels.

Article 6 – Actions destinées à favoriser la mixité professionnelle des emplois et l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les parties conviennent dans le cadre du présent plan d'actions de mentionner les mesures inscrites dans l'accord sur la Diversité et l'Equité au sein de HSBC France en date du 25 novembre 2014 ainsi que dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de HSBC Global Asset Management France en date du 8 décembre 2015 et le plan d'actions pris par HSBC Assurances Vie et d'ajouter des annexes reprenant l'intégralité des dispositions concernées au sein de chacune des entreprises.

Ces textes prévoient la mise en œuvre de mesures en faveur de l'égalité professionnelle dans les domaines suivants :

- En matière de rémunération

Veiller à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de rémunération, tant à l'embauche que lors de l'évolution de carrière.

Constituer une enveloppe spécifique destinée à corriger les écarts de rémunérations femmes / hommes non justifiés, constatés à l'occasion du diagnostic effectué. Le montant de cette enveloppe fait l'objet d'une discussion avec les partenaires sociaux lors de la négociation annuelle sur les salaires.

- En matière de formation professionnelle

Veiller à un accès égalitaire à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes.

- En matière de prise en compte des contraintes liées à la vie familiale et de son articulation avec la vie professionnelle

- Intégrer la maternité et l'adoption dans la gestion de carrière
- Mettre en place des avantages spécifiques :
 - Autorisation d'absences liées à la paternité
 - Autorisation d'absences liées pour soigner un enfant malade
 - Autorisation d'absences liées à l'hospitalisation d'un enfant

- En matière de classification

Tendre vers une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des différents niveaux des conventions collectives applicables.

Article 7 – Clauses générales

7.1. Champ d'application

Le présent plan d'actions s'applique aux sociétés HSBC France, HSBC Global Asset Management (France) et HSBC Assurances Vie.

7.2. Entrée en vigueur et durée d'application du plan d'actions

Le présent plan d'actions est mis en place pour une durée déterminée de trois ans. Il sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 et cessera de plein droit de produire effet au 31 décembre 2018.

7.3. Calendrier prévisionnel de mise en œuvre et modalités de suivi du présent plan d'actions.

Les principales dispositions du présent plan d'actions seront mises en œuvre selon le calendrier prévisionnel suivant :

MESURE	DATE PREVISIONNELLE DE MISE EN OEUVRE
Art 3.1 - Recrutement des jeunes	Immédiat puis sur la période
Art 3.2- Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes	Immédiat
Art 3.3-Modalités de suivi des entretiens de suivi	En place
Art 3.4-Livret d'accueil des jeunes	En place
Art 3.5- L'alternance et les stages	Immédiat puis sur la période
Art 4.1- Objectif de maintien dans l'emploi	Immédiat puis sur la période
Art 4.2- Objectif de recrutement des seniors	Immédiat puis sur la période
Art 4.3.2. Maintien des dispositions du CET	En Place
Art 4.3.3. Promotion du télétravail	En Place
Art 4.4.1. Opportunités de carrières des seniors	En place
Art 4.4.2. Pérenniser le Point carrière pour les plus de 45 ans	En Place
Art 4.4.2. Instaurer un Point d'évolutions seniors	En Place
Art 4.5. Instaurer un accès non différencié à la formation pour les seniors	En Place
Art 4.67.1. Maintenir le dispositif de temps partiel seniors	
Art 4.67.2.Maintenir un temps partiel de soutien à la dépendance	En Place
Art 4.78. Offrir la possibilité d'assister à une réunion de sensibilisation et d'information à la retraite	En Place
Art 5.Transmission des savoirs	En place

Le document d'évaluation réalisé au niveau d'HSBC sera envoyé chaque année à la DIRECCTE.

Fait à Paris, le 2 Mai 2016

Madame Myriam Couillaud

Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC en France

Par délégué,

Hauguel

Thierry HAUGUEL

DRH Notice

ANNEXE 1 : Objectifs chiffrés et indicateurs de suivi

	Objectifs chiffrés	Indicateurs de suivi
Art 3 - Entrée et insertion durable des jeunes dans l'entreprise		
3.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée.	HSBC se fixe l'objectif de recruter des « jeunes » en contrat à durée indéterminée à hauteur d'au moins 15 % des recrutements en CDI réalisés sur la période étant précisé que, quel que soit le pourcentage constaté, l'objectif de HSBC sera réputé atteint dès lors que 200 recrutements de « jeunes » auront été réalisés sur l'ensemble de la période.	Nombre et part de recrutements en CDI de collaborateurs de 26 ans et moins par an.
3.2. Modalités d'intégration, de formation, et d'accompagnement instaurées pour les jeunes dans l'entreprise		Nombre de référents nommés.
3.5. L'Alternance et les stages		<p>Nombre de contrat d'alternance par Métier</p> <p>Nombre et part de collaborateurs recrutés en CDI à l'issue de leur contrat en alternance ou de leur stage</p> <p>Nombre de stagiaires par Métier</p>
Article 4 – Emploi et maintien des « seniors » dans l'entreprise.		
4.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors		
4.1.1. Un objectifs de maintien dans l'emploi des seniors.	Maintenir l'âge moyen des départs à partir de 57 ans tous motifs confondus des salariés en CDI pour atteindre 60,3 ans au 31 décembre 2018.	Age moyen des départs définitifs des salariés inscrits de 57 ans et plus en CDI (hors contrat d'apprentissage et de professionnalisation) du périmètre du présent plan d'actions.
4.1.2. Objectif de recrutement des seniors	5 collaborateurs de 50 ans et plus en CDI au cours de la période du présent plan d'actions.	Nombre de recrutements de collaborateurs de 50 ans et plus en CDI.

	Objectifs chiffrés	Indicateurs de suivi
4.3. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité		
4.3.2. Maintien des dispositions du CET pour permettre la prise de congés supplémentaires pour les salariés de 55 ans et plus		Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié du dispositif
4.3.3. Faire la promotion du télétravail auprès des salariés de 55 ans et plus.		Nombre et part de collaborateurs de 55 ans et plus en télétravail
4.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges		Nombre de mobilités réalisées par les salariés de 50 ans et plus par type de mobilité (répartition, femmes/hommes) - mobilités fonctionnelles - mobilités géographiques - mobilités fonctionnelles et géographiques
4.4.1. Mesures favorisant les opportunités de carrière des seniors		
4.4.2. Pérenniser le « Point carrière » pour les salariés de 45 ans	Faire chaque année une proposition de « Point Carrière » par courrier ou mail à 100% des salariés atteignant 45 ans au cours de l'année.	Pourcentage de proposition de « Point Carrière » adressés aux salariés de 45 ans.
4.4.3. Pérenniser un « Point d'évolution seniors » pour les collaborateurs de 55 ans	Faire chaque année une proposition de « point évolution seniors » par courrier ou mail à 100% des salariés atteignant 55 dans l'année.	Pourcentage de proposition de « Point évolution senior » adressées aux salariés de 55 ans.
4.5. Assurer l'accès non différencié à la formation des seniors		Part des salariés formés de 45 ans et plus (répartition hommes / femmes) Part des heures de formation suivies par les salariés de 45 ans et plus (répartition hommes / femmes)
4.6. Gestion des fins de carrière et transition entre activité et retraite.		Pourcentage de salariés de 55 ans et plus en temps partiel (répartition femmes / hommes)
4.6.1. Maintien du dispositif de temps partiel seniors entre 50% et 90% pour les collaborateurs de 55 ans et plus.		Nombre de demandes de temps partiel entre 50% et 90% exprimées par les salariés de 55 ans et plus via l'outil Mes Formulaires RH.
4.6.2. Maintien du dispositif de temps partiel de soutien à la dépendance pour les salariés de 50 ans et plus		Nombre de demandes identifiées de temps partiel de soutien à la dépendance (répartition femmes / hommes)

	Objectifs chiffrés	Indicateurs de suivi
4.7 - Offrir la possibilité de bénéficier d'une information dédiée à la retraite	Proposer à 100% des salariés de 58 ans et plus d' HSBC de bénéficier de cette information chaque année	Nombre de salariés de 58 ans et plus destinataires de l'information dédiée à la retraite
Article 5 – Transmission des savoirs par un tuteur ou un référent choisi prioritairement parmi les salariés seniors de <u>45 ans et plus</u>		
5.1- Mission de référent		Nombre de référents de 45 ans et plus

TP

ANNEXE 2

Accord sur la Diversité et l'Équité au sein d'HSBC France

Chapitre 3 - Ancrer et développer l'Égalité 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
	C	109,0%
Techniciens	D	97,0%
	E	100,0%
	F	101,9%
	G	101,3%
	H	98,9%
Cadres	I	96,6%
	J	97,5%
	K	98,8%

*Salaire de base annuel moyen

7/7

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		
	HOMMES	FEMMES	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.

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 présentielle 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 présentielle 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.

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.

7

ANNEXE 3

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE HSBC Global Asset Management (France)

Article 1. Rémunération effective : agir en vue de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Constat

Depuis plusieurs années, HSBC Global Asset Management (France) a pour objectif d'atteindre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Depuis 2012, une somme de 103 500 € a été consacrée à des mesures visant à tendre vers l'égalité de rémunération entre les deux sexes.

Ainsi, au 30 septembre 2015, le constat était le suivant :

	Coefficient	Rapport Rémunération* théorique F / H
Non Cadre	N/A	N/A
Cadre	300	103%
	360	95.7%
	400	108.9%
	450	99.6%
	550	99.8%
	625	102.6%
	700	91.2%
	850	90.6%
	900	75.3%

*Salaire de base annuel moyen

Objectifs

HSBC Global Asset Management (France) souhaite poursuivre son action et se fixe comme objectif d'atteindre les résultats détaillés ci-dessous :

	Coefficient	Objectif : rapport de rémunération théorique des femmes par rapport aux hommes
Non Cadre	N/A	N/A
Cadre	300	
	360	
	400	
	450	100%
	550	100%
	625	100%
	700	94%
	850	91%
900	76%	

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

Actions :

Afin d'atteindre cet objectif, une enveloppe spécifique consacrée à l'équité salariale sera conservée.

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

Cette enveloppe sera également consacrée à la réduction d'autres éventuels écarts de rémunération non justifiés, constatés sur d'autres populations, notamment : salariés à temps partiel, seniors, travailleurs handicapés, représentants du personnel, salariés n'ayant pas eu de revalorisation depuis 5 ans.

La direction procédera à une approche par agrégation d'emploi-types afin de vérifier si elle permet d'affiner l'analyse sur l'équité salariale, en améliorant la base statistique étudiée. Si cette pertinence est constatée, des éléments à caractère statistique seront produits.

Par ailleurs, HSBC Global Asset Management (France) maintient son engagement d'assurer la parité des salaires à l'embauche des jeunes diplômés.

7

Article 2. Classification professionnelle :

Constat

La promotion au sein d'HSBC Global Asset Management (France) se fait, en application de la convention collective des sociétés financières, au mérite, à l'occasion de changements de postes ou lors de prise de responsabilités dans le même poste.

Cependant, au sein de la catégorie Cadre, la part des femmes dans les différents coefficients de la convention collective reste hétérogène. Elle apparaît décalée dans quelques coefficients.

Ainsi, au 30 septembre 2015, la part des femmes au sein de chaque coefficient de la convention collective était la suivante :

	Coefficient	Pourcentage de Femmes
Non Cadre	295	100%
Cadre	300	57%
	360	84%
	400	63%
	450	51%
	550	49%
	625	54%
	700	50%
	850	35%
	900	17%

7

Objectif

HSBC Global Asset Management (France) vise une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les coefficients de la convention collective appartenant à la catégorie Cadre.

HSBC Global Asset Management (France) se fixe les objectifs mentionnés ci-dessous qui devront être atteints au terme du présent accord.

	Coefficient	Objectif : part des femmes au terme de l'accord
Cadre	300	
	360	
	400	
	450	50%
	550	50%
	625	52%
	700	50%
	850	40%
	900	22%

Action :

Afin d'atteindre cet objectif, un rappel sera fait aux managers sur la signification des différents coefficients au sein d' HSBC Global Asset Management (France).

Par ailleurs, à l'occasion de chaque mobilité, HSBC Global Asset Management (France) s'assurera que le collaborateur est positionné au niveau de coefficient correspondant à la fonction occupée.

Une sensibilisation sera également faite auprès des managers au moment des révisions salariales, afin qu'ils s'assurent que le coefficient de chaque collaborateur est conforme avec la nature de ses missions.

L'indicateur de suivi utilisé pour cet objectif est le pourcentage des femmes par coefficient de la convention collective.

Article 3 .Formation Professionnelle

Constat

HSBC Global Asset Management (France) veille à ce que les moyens de formation concernent de manière équitable les Femmes et les Hommes.

Cet effort était suivi à travers 2 indicateurs dans le précédent accord:

- Le nombre d'actions de formation réalisées par les femmes.
- Le nombre de femmes ayant bénéficié d'un abondement de son compte DIF.

Au 31 décembre 2014

Nombre d'actions du plan de formations réalisées :

Femmes	Hommes	Total
162	216	378
43%	57%	100%

Par ailleurs, en 2014, une personne a bénéficié de l'abondement de son compte DIF.

HSBC Global Asset Management (France) souhaite poursuivre ses efforts en matière d'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes.

Objectif

HSBC Global Asset Management (France) se fixe comme objectif d'atteindre un nombre de jours moyen de formation Hommes/Femmes équilibré, sur la base du nombre d'heures de formation par individu.

Actions :

HSBC Global Asset Management (France) s'attachera 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 Global Asset Management (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.

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.

7

Article 4. 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 HSBC Global Asset Management (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 l'égalité professionnelle 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 Global Asset Management (France), avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, chaque salarié(e) bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique ou son Responsable Ressources Humaines.

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, grâce à un service d'accès à distance.

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 Ressources Humaines 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.

Dans le mois qui suit le retour, le ou la salarié(e) a un entretien avec son manager pour définir un rattrapage des formations Métier, Réglementaire et de Management en e-learning et présentes 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 présentes 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.

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 Non Cadres ou celle des Cadres. 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.

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 Global Asset Management (France) s'attache à maintenir les actions permettant d'aider les salariés à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans cet objectif, HSBC Global Asset Management (France) poursuit les mesures suivantes :

- Une autorisation d'absence rémunérée de 5 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 5 jours sont portés 7 si le salarié assume la charge de 2 enfants de moins de 14 ans et à 9 si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 14 ans. *(cette disposition est ouverte aux deux parents mais ne peut s'appliquer simultanément pour les mêmes journées sur le même motif d'absence).*

- 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).*

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 Global Asset Management (France) a pour objectif de renforcer la mise en œuvre de ces mesures.

Ainsi, 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 2016.

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,
- ...

L'objectif est de communiquer à l'ensemble des salariés d' HSBC Global Asset Management (France) un guide dédié à la parentalité, au plus tard au mois de juin 2016.



ANNEXE 4

Plan d'actions mis en place au sein d'HSBC Assurances Vie

Dans la lignée des valeurs du Groupe HSBC concernant la Charte de la Diversité, HSBC Assurances Vie s'engage et applique les principales mesures de l'accord Diversité :

Domaines de la Diversité	Principales mesures de l'accord Diversité
Tronc commun aux domaines de la Diversité	<ul style="list-style-type: none"> • • Continuer à communiquer et sensibiliser les collaborateurs à la Diversité • • Faire des managers les relais et les promoteurs de la Diversité et de l'intégration
Diversité d'Origine sociale et ethnique	<ul style="list-style-type: none"> • • Egalité des chances dans le processus de recrutement et de mobilité - Application des mêmes critères quels que soient l'origine, le sexe, l'âge et le handicap éventuel du candidat - Suppression des photos dans les dossiers de candidatures
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	<ul style="list-style-type: none"> • • Diagnostic partagé des écarts de salaires entre les femmes et les hommes pour une correction des anomalies constatées dans le cadre d'une enveloppe spécifique dédiée - Parité des salaires de base par niveau de classification - Parité des salaires et des classifications à l'embauche pour les jeunes diplômés - Parité des rémunérations pour les collaborateurs à temps partiel - Parité des rémunérations pour les collaborateurs par emploi-type / niveau / tranche d'âge à performances et compétences équivalentes - Examen de la situation des salariés qui n'ont pas bénéficié d'une révision salariale depuis 5 ans • • Egalité H/F en terme d'accès à la formation • • Intégration de la maternité et de l'adoption dans la gestion de carrière - Mesure automatique d'augmentation de salaire pour les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption - Entretien avec le manager en liaison avec le Responsable RH avant et après le congé maternité ou d'adoption - Accès à distance aux intranets et aux offres de mobilités internes pendant le congé - Rattrapage des formations Métier, Réglementaire et de Management au retour du congé - Inscription au stage d'intégration au retour d'un congé parental, si besoin • • Congé paternité - le père bénéficie du maintien de son salaire pendant tout le congé paternité (11 jours cas général et 18 jours en cas de naissance multiple) • • Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale - Autorisation d'absence rémunérée spécifiques sur justificatif de : <ul style="list-style-type: none"> o 3 jours par an et par enfant malade (moins de 14 ans) o 2 jours par an en cas d'hospitalisation d'un enfant (moins de 16 ans) - Le jour de la rentrée des classes annuelle est accordé pour les parents des enfants de moins de 7 ans (salariés ayant plus d'un an d'ancienneté ou un minimum de 3 mois d'ancienneté pour les salariés ayant au moins 12 mois de présence dans une autre société d'assurance au cours des 5 dernières années).
Handicap	<p>Faciliter le quotidien des collaborateurs touchés par le handicap en leur proposant des Tickets GESU</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1100€ pour les salariés en situation de handicap ou dont un enfant, un conjoint est en situation de handicap - 550€ pour les personnes en invalidité et qui ne travaillent plus. • • Autorisation de congés spécifiques - 2 jours d'absences ou 4 demi-journées autorisées payés pour les travailleurs handicapés - 3 jours pour les parents d'un enfant handicapé, ou les collaborateurs ayant un conjoint ou un membre de la famille à charge handicapé