

**ACCORD COLLECTIF MAJORITAIRE RELATIF
AU PROJET DE PLAN DE MODERNISATION
2018 DES FONCTIONS SUPPORT HSBC
FRANCE PORTANT SUR LA REORGANISATION
DE LA DIRECTION TECHNOLOGY, DE LA
DIRECTION DES OPERATIONS, DE LA
DIRECTION FINANCIERE DE LA DIRECTION
DES ACHATS ET DU DEPARTEMENT GTRF AU
SEIN DE CMB**

Accord conclu en application des dispositions des articles L.1233-24-1 et suivants du
Code du travail

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 1

ac

[Signature]

[Signature]

[Signature]
H/T

[Signature]
[Signature]

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- **HSBC France**, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs Elysées, 75008 PARIS, représentée par Madame Myriam COUILLAUD, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC France,

D'une part

ET :

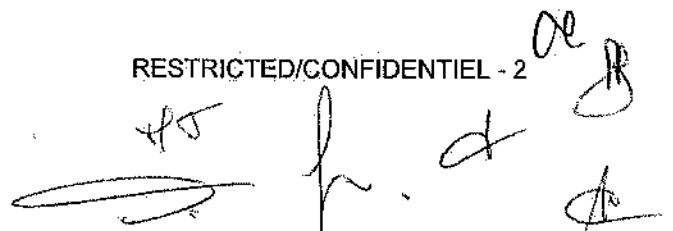
- Les Organisations Syndicales représentatives au sein de HSBC France, à savoir :

- Le Syndicat CFDT représenté par *Didier Gens*
- Le Syndicat CFTC représenté par *Benoit PASCAL*
- Le Syndicat CGT représenté par *Harold TRAB*
- Le Syndicat FO représenté par *Eric Poyer*
- Le Syndicat SNB représenté par *GEY Martine* *Martine G*
- Le Syndicat UNSA représenté par *Fontaine Jean-Luc*



D'autre part,

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 2



SOMMAIRE

PRÉAMBULE 7

PARTIE 1 Catégories professionnelles et calendrier 8

1. Catégories professionnelles concernées par le projet 9

1.1 *Tableau de correspondance des catégories professionnelles et des emplois type 9*

1.2 *Calendrier prévisionnel de la procédure et méthodologie 19*

PARTIE 2 VOLONTARIAT 21

1 Dispositif de volontariat : définition et critères d'éligibilité 21

1.1 *Définition du volontariat 21*

1.2 *Critères d'éligibilité 22*

1.3 *Critères de validité des projets de volontariat pour examen par la DRH 22*

2. Calendrier prévisionnel 23

2.1 *Ouverture du volontariat pendant 19 semaines 23*

2.2 *Un calendrier des départs échelonné 24*

3. Organisation du volontariat en 3 phases distinctes 25

4. Critères de départage 26

5. Information des salariés éligibles 26

5.1 *Information sur l'éligibilité 26*

5.2 *Information sur les mesures et le processus de volontariat 27*

6. Processus de candidature au volontariat 27

6.1 *Dépôt des candidatures 27*

6.2 *Examen et validation des dossiers de candidature par la DRH 28*

PARTIE 3 ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS VOLONTAIRES 29

1. L'accompagnement des salariés volontaires au travers d'un espace mobilité dédié (ECM) confié à Alixio Mobilité 30

1.1 *Les objectifs de l'ECM 30*

1.2 *L'Espace ECM sera confié à Alixio Mobilité 30*

1.3 *Les modalités pratiques d'accès à l'ECM 30*

1.4 *Le lien avec les services d'aide en place chez HSBC France 31*

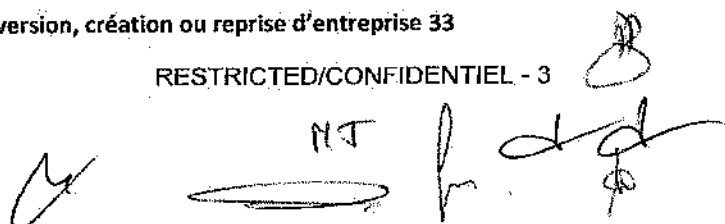
1.5 *Le calendrier 31*

2. Accompagnement à une mobilité interne 32

3. Accompagnement à une cessation d'activité (retraite ou CFCS) 32

4. Accompagnement au départ externe : emploi, reconversion, création ou reprise d'entreprise 33

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 3



PARTIE 4 SUIVI DU PLAN 34

- 1. Le suivi du Plan par les Instances Représentatives du personnel 35**
- 2. La commission de suivi du Plan de Départs Volontaires 35**
 - 2.1.....*Composition 35*
 - 2.2.....*Rôle 36*
 - 2.3.....*Fonctionnement 37*
 - 2.4.....*Moyens 37*

PARTIE 5 MOBILITE INTERNE 38

- 1. Les acteurs de la mobilité interne 39**
- 2. Identification des postes à pourvoir 39**
 - 2.1.....*Information aux salariés éligibles lors de l'ouverture du volontariat 39*
 - 2.2.....*Publication des postes ouverts sur Career Link 39*
 - 2.3.....*Information individualisée à destination des salariés candidats à la mobilité interne volontaire 40*
- 3. Les étapes de la mobilité interne 40**
 - 3.1.....*Postuler à un poste de mobilité interne sur Career Link 40*
 - 3.2.....*Sélection ou refus des candidatures 41*
 - 3.3.....*Finalisation de la mobilité interne 41*
- 4. Actions visant à faciliter la mobilité interne 41**
 - 4.1.....*Accompagnement par l'ECM 41*
 - 4.2.....*Parcours découverte « vis ma vie » 41*
 - 4.3.....*Intégration du salarié dans son nouveau poste 42*
 - 4.4.....*Formation 42*
 - 4.5.....*Versement d'une prime de mobilité interne 43*
 - 4.6.....*Accompagnement lié à la mobilité géographique 43*

PARTIE 6 FIN DE CARRIERE 44

- 1. Dispositif de retraite aidée 45**
 - 1.1.....*Critères d'éligibilité 45*
 - 1.2.....*Gestion des candidatures 45*
 - 1.3.....*Versement d'une indemnité complémentaire de retraite aidée 45*
- 2. Dispositif de Congé de Fin de Carrière et de Solidarité (« CFCS ») 45**
 - 2.1.....*Critères d'éligibilité 45*
 - 2.2.....*Gestion des candidatures 46*
 - 2.3.....*Entrée dans le CFCS 46*
 - 2.4.....*Rémunération pendant le CFCS 47*
 - Pour les cadres hors classe : 47
 - Cas particulier des salariés à temps partiel 47

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 4

MT
B h. d. d. d.

2.5.....Versement d'un acompte sur l'indemnité de départ à la retraite 48

2.6.....Intéressement - Participation – PEE - PERCO 48

2.7.....Statut social pendant le congé 48

2.8.....Protection sociale pendant le CFCS 49

2.9.....Départ volontaire en retraite 49

PARTIE7 MOBILITE EXTERNE 51

1. Entrée dans le dispositif de mobilité externe 52

2. Mesures d'accompagnement communes à tous les salariés en mobilité externe 52

2.1.....Le congé de reclassement 52

2.2.....Indemnités de départ volontaire 55

3. Mesures d'accompagnement spécifiques au projet d'emploi salarié 55

3.1.....Formation technique 55

3.2.....Allocation temporaire dégressive 56

4. Mesures d'accompagnement spécifiques au projet de reconversion professionnelle 57

4.1.....Financement des actions de formation 57

4.2.....Aide à la recherche d'emploi à l'issue de la formation 58

5. Mesures d'accompagnement spécifiques au développement d'un projet entrepreneurial 58

5.1.....Formations 58

5.2.....Aide au financement de projet 59

6. Autres mesures applicables à compter de la signature de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord 59

6.1.....Préavis 59

6.2.....Congés payés et JRTT 59

6.3.....Eléments accessoires : véhicule – téléphone – ordinateur 59

6.4.....Protection sociale 60

6.5.....Versement des indemnités de rupture dans le cadre du présent Plan de Volontariat 60

6.6.....Priorité de réembauchage 60

PARTIE 8 - DISPOSITIONS FINALES 61

1. Fiscalité et traitement social des indemnités et allocations prévues au présent Plan de Volontariat 62

2. Consultation préalable du Comité central d'entreprise et des comités d'établissement 62

3. Durée de l'accord 62

4. Formalités de dépôt 63

ANNEXES 65

Annexe 1 : Liste des termes employés dans le document 66

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 5

MT

Annexe 2 : Table de correspondance catégorie professionnelle- métier repère au 31/10/2016 67

Annexe 3 : Date de départ en retraite 72

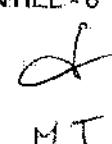

Annexe 4 : Liste des postes ouverts au sein du Groupe HSBC en France 73

Annexe 5 : Le congé de reclassement 85

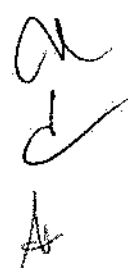
Annexe 6 : Plan de formation 86

**Annexe 7 : Catégories professionnelles avec niveau de formation de base et répartition des postes par
Métiers 91**

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 6



MT


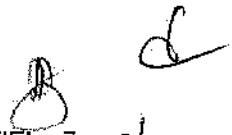




PREAMBULE



Les parties au présent accord majoritaire conclu dans le cadre des dispositions des articles L.1233-24-1 et suivants du code du travail sont convenues, au terme de 12 réunions de négociation, des mesures suivantes dans le cadre du PDV inhérent au projet de PLAN DE MODERNISATION 2018 DES FONCTIONS SUPPORT HSBC FRANCE PORTANT SUR LA REORGANISATION DE LA DIRECTION TECHNOLOGY, DE LA DIRECTION DES OPERATIONS, DE LA DIRECTION FINANCIERE, DE LA DIRECTION DES ACHATS ET DU DEPARTEMENT GTRF AU SEIN DE CMB.

Dans le cadre du projet de modernisation, HSBC France envisage de procéder à la suppression de 451 postes, sous réserve du nombre de collaborateurs volontaires dans le cadre du présent plan de départs volontaires.

C'est donc dans ce cadre, et parallèlement aux processus d'information consultation des instances représentatives du personnel, que HSBC France a négocié, avec les partenaires sociaux, les dispositions du présent accord, portant notamment sur les mesures sociales d'accompagnement.

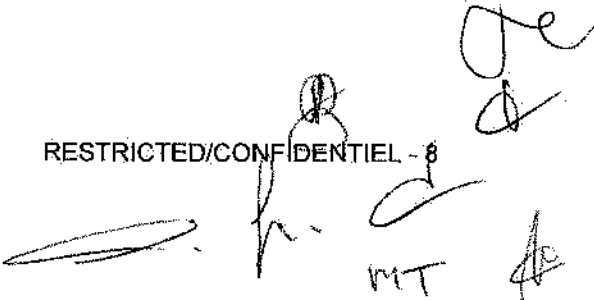
   

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 7

 HT 

PARTIE 1 Catégories professionnelles et calendrier

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 8



The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. There are four distinct marks: a long horizontal signature on the left, a signature with a circular stamp above it in the center, a signature with a large flourish on the right, and the initials 'MT' with a signature below them at the bottom right.

1. Catégories professionnelles concernées par le projet

Les catégories professionnelles se définissent comme des regroupements de « salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ».

Les catégories professionnelles retenues dans le cadre du présent projet sont détaillées ci-après. En cohérence avec la définition légale exposée ci-dessus, elles ont été établies à partir de la classification des emplois utilisée au sein de HSBC France en emploi type.

1.1 Tableau de correspondance des catégories professionnelles et des emplois type

Somme des Effectifs inscrits au 31/10/2016

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	Libellé Emploi Type	Total
Accueil et Services à la Clientèle Particulier	Agent d'Accueil	1
	Assistant Commercial Part.	128
	Assistant Commercial Premier	58
	Attaché Commercial Volant	99
	Attaché(e) Commercial(e)	578
	Chargé Accueil	64
	Chargé Accueil et Gest. Servic	3
	Chargé Accueil Volant	6
	Chargé Gestion Services	7
	Superviseur Accueil	44
	Superviseur Accueil Volant	11
	Superviseur Lignes Accueil	45
	Total Accueil et Services à la Clientèle Particulier	
Assistant Commercial Entreprises	Assistant Commercial Entrep.	185
Total Assistant Commercial Entreprises		185
Assistant social	Assistant Social	2
Total Assistant social		2
Chargé d'Affaires CMB	Chargé d'Affaires	95
	Conseiller en Ingénierie Soc.	7
	Directeur Commercial	2
	Ingénieur d'Affaires	2
	Responsable Chargé d'Affaires	12
Total Chargé d'Affaires CMB		118
Chargé d'Affaires GB	Analyste Financier	2
	Chargé d'Affaires	92
	Directeur Commercial	3
	Ingénieur d'Affaires	3

oe

— f.
HIT

de

B

d

d

	Ingénieur Financier	49
	Responsable Chargé d'Affaires	1
	Syndicateur	1
	Directeur Cash Management	1
Total Chargé d'Affaires GB		152
Chargé de Conformité	Chargé Conformité	120
	Chargé Etudes Antiblanchiment	1
Total Chargé de Conformité		121
Chargé des opérations BIM	Chargé des opérations BIM	66
	Gestionnaire Back-Office	7
	Gestionnaire Bases de données	3
	Gestionnaire Middle-Office	87
Total Chargé des opérations BIM		163
Chargé Relations Clientèle Business Banking	Chargé de Prospection	2
	Conseiller Affaires Entreprise	97
	Conseiller Assoc & Institution	4
	Conseiller Entrepreneurs	3
	Conseiller Entreprise Internat	59
	Conseiller Entreprises	225
	Conseiller Entreprises Support	8
	Conseiller Immobilier Réseau	7
	Dir. Adj Business Bank Centre	14
	Dir. Adj Risk Bus Bank Centre	27
Total Chargé Relations Clientèle Business Banking		446
Chargé Relations Clientèle Grandes Entreprises	Chargé d'Affaires	2
	Chargé Relat. Client. Entrep.	44
	Conseiller Assist. Gds Comptes	7
	Conseiller Corporate	30
	Conseiller Corporate Gds Cptes	15
	Dir Adj Corporate Busn Centre	7
	Ingénieur Financier	3
	Chargé Relations Clientèle Entreprise	1
	Conseiller Corporate Grands Comptes	1
Total Chargé Relations Clientèle Grandes Entreprises		110
Chargé/Responsable Développement Commercial	Chargé Animation et Dvt Réseau	13
	Chargé de Prospection	8
	Chargé Développt Commercial	6
	Resp Développement Commercial	4
	Resp. Animation et Dvt Réseau	16
Total Chargé/Responsable Développement Commercial		47
Chef de projet / Développement informatique (hors BIM)	Analyste concepteur informatiq	52
	Analyste Informatique	12
	Architecte Syst. d'information	20

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'MT' and 'd' on the right.

	Chef de projets informatiques	135
	Chef Projets Maîtrise Ouvrage	64
	Ingénieur d'Etudes	3
	Resp. Equipé Informatique	46
	Spécialiste Tech. Informatiq.	11
	Responsable équipe informatique	1
	Chef Projets Maîtrise d'ouvrage	1
Total Chef de projet / Développement informatique (hors BIM)		345
Chef de projet / Développement informatique BIM	Analyste Informatique	1
	Architecte Syst. d'information	2
	Chef de projets informatiques	21
	Chef Projets Maîtrise Ouvrage	25
	Ingénieur de Production	17
	Ingénieur d'Etudes	59
	Responsable Organisation	1
Total Chef de projet / Développement informatique BIM		126
Comptable/Reporting Comptable	Analyste Financier	4
	Chargé Etudes Comptables	14
	Comptable	30
	Comptable OPCVM	1
	Consolideur comptable	4
	Contrôleur Comptable	56
	Contrôleur Financier	3
	Financial accouter	1
	Resp. Consolidation Comptable	1
	Responsable Comptable	21
Total Comptable/Reporting Comptable		135
Conseiller Advance	Conseiller Advance	190
	Conseiller Advance Volant	10
	Conseiller Clientèle	9
	Conseiller Clientèle Volant	2
Total Conseiller Advance		211
Conseiller Pro/Premier	Conseiller Premier	483
	Conseiller Premier Volant	12
	Conseiller Professionnel	143
Total Conseiller Pro/Premier		638
Contrôleur Gestion	Chargé Etudes	2
	Contrôleur de Gestion	43
	Contrôleur Financier	1
	Ingénieur Financier	1
Total Contrôleur Gestion		47
Contrôleur Marchés	Analyste Financier	3
	Chargé des opérations BIM	1

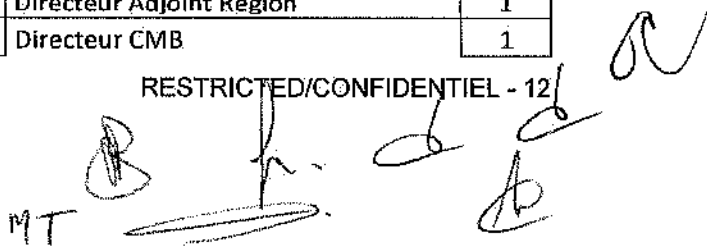
de

HT B

d

	Chargé Etudes	2
	Contrôleur Financier	4
	Contrôleur Risque Marchés	50
	Gestionnaire ALM	10
	Ingénieur Financier	8
	Responsable Contrôle Financier	1
Total Contrôleur Marchés		79
Contrôleur périodique/permanent	Auditeur	24
	Chargé de Mission	19
	Contrôleur Interne	83
Total Contrôleur périodique/permanent		126
Contrôleur périodique/permanent BIM	Auditeur	2
	Chargé Etudes Antiblanchiment	3
	Contrôleur des opérations BIM	15
	Contrôleur Interne	15
	Contrôleur Risque Marchés	1
	Directeur de Missions Audit	1
	Responsable Contrôle Interne	3
Total Contrôleur périodique/permanent BIM		40
Cuisinier	Cuisinier	3
Total Cuisinier		3
Directeur Agence /Succ	Directeur Adjt Succursale	60
	Directeur Agence	195
	Directeur de clientèle PRO	21
	Directeur Succursale	55
	Resp. Anim. Experts Patrimon.	8
	Sous Dir. Centre Patrimonial	4
Total Directeur Agence /Succ		343
Directeur BO/Risques/Opération/Qualité	Adjoint au Directeur	1
	Adjt. au Directeur Back-Office	2
	Dir Risques et Global Standard	14
	Dir. Risques Opé. & Qualité	10
	Directeur	2
	Directeur de Back-Office	11
	Directeur des Opérations	3
Total Directeur BO/Risques/Opération/Qualité		43
Directeur CBC / BBC	Dir Commercial BBC	1
	Dir. Adj Comm Bus Bank Centre	34
	Dir. Business Banking Centre	37
	Dir. Corporate Business Centre	9
Total Directeur CBC / BBC		81
Directeur CMB	Adjoint au Directeur	6
	Directeur	21
	Directeur Adjoint Région	1
	Directeur CMB	1

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 12

MT 

	Directeur de Région	2
Total Directeur CMB		31
Directeur de Projets / Management Informatique (hors BIM)		
	Resp de Projet Informatique	32
	Resp. Relations Métiers /SI	2
	Responsable Domaine	65
	Responsable Secteur	11
	Responsable Sécurité	2
Total Directeur de Projets / Management Informatique (hors BIM)		112
Directeur de Projets / Management Informatique BIM		
	Resp de Projet Informatique	1
	Responsable Domaine	16
Total Directeur de Projets / Management Informatique BIM		17
Directeur Finance		
	Direct Adm & Financier Métier	1
	Directeur	4
	Directeur Comptable	3
	Directeur Contrôle de Gestion	1
	Directeur Financier	1
	Directeur Fiscal	1
	Directeur Finance Métier	2
Total Directeur Finance		13
Directeur GBM		
	Directeur	8
	Directeur Aff. & Sces Immo.	1
	Directeur de Back-Office	1
	Directeur Etudes Economiques	1
	Directeur Sces Administratifs	2
	Directeur Activités de Marché	1
	Adjoint au Directeur DMTC	1
Total Directeur GBM		15
Directeur GPB		
	Directeur	8
	Resp Développement Commercial	1
Total Directeur GPB		9
Directeur Groupe		
	Directeur Centre Patrimonial	1
	Directeur de Groupe	22
	Directeur du Marché PRO	1
Total Directeur Groupe		24
Directeur Informatique		
	Adjoint au Directeur	1
	Directeur	3
	Directeur Etudes Informatiques	2
	Directeur Informatique	2
Total Directeur Informatique		8
Directeur RBWM		
	Adjoint au Directeur	2
	Directeur	14
	Directeur de Région	4

de

B

MT

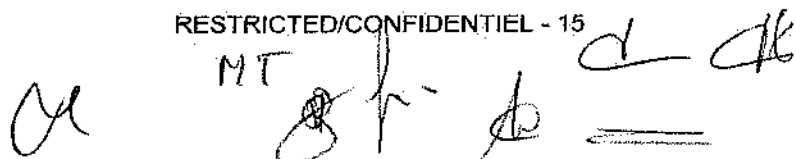
f

d

	Directeur du Centre de Contact	1
	Directeur Général	2
	Directeur RBWM	2
	Directeur Sces Administratifs	3
	Secrétaire Général	1
	Directeur Général de Filiale	1
Total Directeur RBWM		30
Directeur RH	Adj. au Directeur des RH	2
	Directeur Ressources Humaines	1
	Directeur RH Métier	3
	Responsable Organisation	3
	Directeur Relations Sociales	1
Total Directeur RH		10
Directeur Risques	Adjoint au Directeur	2
	Directeur	10
	Directeur Audit	1
	Directeur Crédit	4
	Directeur de la Conformité	2
	Directeur Risques de Marché	1
	Directeur Sces Administratifs	1
	Directeur Sécurité	3
Total Directeur Risques		24
Direction Générale	Directeur	1
	Directeur Général	1
	Directeur Stratégie et Orga.	1
	Secrétaire Général	1
	Directeur Stratégie et Organisation	1
Total Direction Générale		5
Expert patrimonial	Analyste Financier	1
	Animateur Régional Marché	2
	Coach Patrimonial	13
	Conseiller Ctle Privée Intern	3
	Conseiller Gestion Patrimoine	21
	Conseiller Patrimonial Premier	53
	Conseiller(e) Clientèle Privée	19
	Dir Adjoint Centre Patrimonial	1
	Directeur Adminis. Assurance	1
	Gérant de Portefeuille ss Mand	3
	Ingénieur Financier	13
	Ingénieur Financier Réseau	38
	Ingénieur Patrimonial	9
	Resp. Ingénierie Patrimoniale	2
	Spécialiste en Investissement	4
Total Expert patrimonial		183
Fiscaliste	Fiscaliste	6

MT

Total Fiscaliste		6
Gérant de Fonds	Gérant de Fonds	2
Total Gérant de Fonds		2
Gestionnaire administratif / Secrétaire	Assistant Achats	5
	Chargé Etudes	16
	Chargé Gestion Administrative	52
	Documentaliste	5
	Resp. Gestion Administrative	1
	Responsable Administratif	3
	Secrétaire - Assistant	119
Total Gestionnaire administratif / Secrétaire		201
Gestionnaire Back Office	Chargé Etudes	1
	Chargé Gestion Services	1
	Chargé Operations Bancaires	20
	Gest. Back-Office Crédit	2
	Gest. Logist. Moyens Généraux	36
	Gestionnaire Back-Office	520
	Resp. Equipe Back-Office	60
	Superviseur	1
	Superviseur Gestion Services	1
Total Gestionnaire Back Office		642
Gestionnaire des opérations RH	Chargé Etudes RH	8
	Gest. Paie-Admin. Personnel	10
	Gestionnaire Middle-Office RH	6
	Resp. Equipe Middle-Office	3
	Responsable Middle-Office RH	1
	Responsable Paie	1
Total Gestionnaire des opérations RH		29
Gestionnaire Middle-Office	Chargé des opérations BIM	1
	Gestionnaire Crédoc	31
	Gestionnaire Middle-Office	164
	Resp. Equipe Middle-Office	2
Total Gestionnaire Middle-Office		198
Gestionnaire/Responsable Administration/sécurité Informatique	Administrateur Réseaux	2
	Administrateur Système	5
	Analyste d'Exploitation	14
	Analyste-Programmeur	1
	Chargé de Qualité	4
	Chargé Sécurité Informatique	22
	Ingénieur de Production	26
	Resp. Gestion Bases de Données	1
	Responsable Bureautique	1
	Responsable Qualité	2
	Technicien d'Exploitation	4



 MT

Total Gestionnaire/Responsable Administration/sécurité Informatique		82
Infirmier	Infirmier	7
Total Infirmier		7
Infrastructure Informatique	Administrateur Bases de Donnée	14
	Ingénieur Réseaux/Télécom	11
	Ingénieur Système	56
Total Infrastructure Informatique		81
Ingénieur Financier Marchés	Chargé d'Affaires	3
	Economiste	1
	Ingénieur Financier	30
	Originateur	10
	Structureur	1
Total Ingénieur Financier Marchés		45
Juriste	Analyste Garanties Internat.	12
	Chargé de Mission	2
	Directeur Affaires Juridiques	1
	Directeur Juridique	8
	Juriste	57
	Responsable Contentieux	2
	Responsable Juridique	9
Total Juriste		91
Maître d'hôtel	Maître d'Hôtel	4
Total Maître d'hôtel		4
Médecin	Médecin	3
Total Médecin		3
Opérateur de marché	Sales	40
	Trader	48
Total Opérateur de marché		88
Organisateur/Chef de Projet Maîtrise d'Ouvrage métier	Chargé de Mission	163
	Chargé Etudes	7
	Chef Projets Maîtrise Ouvrage	91
	Organisateur Conseil	49
	Responsable de Projets	10
	Responsable Organisation	14
Total Organisateur/Chef de Projet Maîtrise d'Ouvrage métier		334
Organisateur/Chef de Projet Maîtrise d'Ouvrage métier BIM	Chargé d'Affaires	1
	Chargé de Mission	15
	Chargé Etudes	1
	Directeur Sces Administratifs	2
	Organisateur Conseil	2
	Resp Services Administratifs	3
	Resp. Gestion Administrative	1

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 16

MT

	Resp. Service Administratif	8
Total Organisateur/Chef de Projet Maîtrise d'Ouvrage métier BIM		33
Responsable Back-Office/Middle-Office BIM	Adj. au Resp Sce Middle-Office	3
	Adj. au Resp Sce Back-Office	1
	Directeur de Back-Office	1
	Directeur Sces Administratifs	1
	Resp. Equipe Back-Office	9
	Resp. Equipe Middle-Office	6
	Resp. Filière Opérations	4
	Resp. Gestion Bases de Données	1
	Resp. Pôle Back-Office	3
	Resp. Service Back-Office	12
	Resp. Service Middle-Office	8
Total Responsable Back-Office/Middle-Office BIM		49
Responsable contrôle périodique/permanent	Directeur de Missions Audit	4
	Responsable Contrôle Interne	14
	Responsable de Missions Audit	10
	Responsable Procédure	1
	Responsable Sécurité	7
Total Responsable contrôle périodique/permanent		36
Responsable Crédit	Responsable Crédit	25
	Responsable Pôle Crédit	1
	Responsable Secteur Crédit	12
Total Responsable Crédit		38
Responsable de Conformité	Responsable Conformité	36
Total Responsable de Conformité		36
Responsable Middle Office/Back Office/Responsable Opérations Qualité	Chargé de Qualité	24
	Resp. Equipe Back-Office	9
	Resp. Equipe Middle-Office	31
	Resp. Pôle Back-Office	12
	Resp. Risques Opé. & Qualité	31
	Resp. Service Administratif	14
	Resp. Service Back-Office	44
	Resp. Service Middle-Office	13
	Responsable Qualité	7
	Superviseur Business Banking	1
Total Responsable Middle Office/Back Office/Responsable Opérations Qualité		186
Sous-Directeur Agence	Sous-Directeur Agence	197
Total Sous-Directeur Agence		197
Spécialiste comptabilité gestion	Resp. Contrôle de Gestion	18
	Responsable Contrôle Financier	7
Total Spécialiste comptabilité gestion		25

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 17

al

HT



Spécialiste Crédit	Analyste Crédit	46
	Chargé de Mission	1
	Chargé Etudes Crédit	15
Total Spécialiste Crédit		62
Spécialiste/ Généraliste de la fonction RH	Adj. Dir. Relations sociales	2
	Animateur-Concepteur Formation	7
	Chargé de Recrutement	1
	Chargé de Rémunération	6
	Chargé Etudes RH	5
	Gestionnaire Ress. Humaines	1
	Resp. Ressources Humaines	20
	Responsable Développement RH	7
	Responsable Formation	4
	Responsable Recrutement	7
	Responsable Relations Sociales	2
Total Spécialiste/ Généraliste de la fonction RH		62
Spécialiste/Responsable Achats	Acheteur	13
	Directeur Achats	1
	Responsable Achats	5
Total Spécialiste/Responsable Achats		19
Spécialiste/Responsable Communication	Adj. Directeur Communication	2
	Chargé de Communication	17
	Chargé de Mission	1
	Directeur	1
	Directeur de la Communication	1
	Responsable Communication	6
Total Spécialiste/Responsable Communication		28
Spécialiste/Responsable Crédit BIM	Analyste Crédit	19
	Chargé Etudes Crédit	1
	Responsable Crédit	2
	Responsable Pôle Crédit	1
Total Spécialiste/Responsable Crédit BIM		23
Spécialiste/Responsable Immobilier d'exploitation	Chef de Projets Immobiliers	7
	Directeur	1
	Gestionnaire Sécurité	1
	Ingénieur d'Affaires	1
	Resp. Technique-Moyens Généraux	1
	Technicien de Maintenance	1
Total Spécialiste/Responsable Immobilier d'exploitation		12
Spécialiste/Responsable Marketing	Chargé Etudes Marketing	28
	Chef de Produits	47
	Directeur	3
	Directeur Marketing	3
	Resp Développement Multicanal	4

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 18

MT 

	Responsable Marketing	28
	Webmestre	1
Total Spécialiste/Responsable Marketing		114
Télé-conseiller	Conseiller à Distance	175
	Conseiller à distance Expert	11
	Resp. Equipe Centre Contacts	17
	Télé-conseiller	13
Total Télé-conseiller		216
Total général		8 035

*L'effectif pris en compte dans le tableau ci-dessous exclut les 29 salariés en CDI employés à la Direction Logistique et Fiduciaire au service courrier compte tenu du projet d'externalisation de cette activité dans le cadre du L1224-1 en cours de présentation aux IRP.

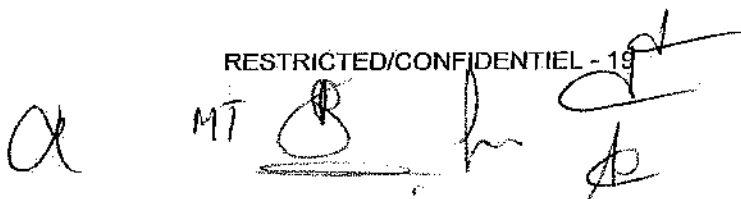
La société s'engage, dans ce cadre, à adapter l'organisation de chacune des Directions impactées par le projet et ses effectifs, sans départ contraint, sur la seule base de mobilités internes volontaires, de départs volontaires externes professionnels et de mesures d'âge volontaires.

Ainsi, HSBC France propose d'atteindre l'organisation cible présentée dans son projet uniquement au travers d'un Plan de Départs Volontaires exclusif de tout licenciement pour motif économique.

1.2 Calendrier prévisionnel de la procédure et méthodologie

- La première réunion d'information en vue de la consultation du Comité Central d'Entreprise de HSBC France et des Comités d'Établissement au titre de l'article L 1233-30 du Code du Travail s'est tenue le 15 septembre 2016. A compter de cette date, les délais relatifs à la procédure d'information-consultation ont débuté. Compte tenu du nombre de suppressions de postes envisagé, la durée maximale de la procédure d'information-consultation ne pourra excéder 4 mois.
- Le calendrier d'information-consultation de l'ensemble des instances représentatives du personnel est fixé comme suit :

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 19

α MT 

Réorganisation/PSE

	CCE	CEP	CE SRA	CE N-E	CE Ouest	IC CHSCT	CHSCT La Défense	CHSCT Réseau	CHSCT Elysee	CHSCT SRA	CHSCT N-E	CHSCT Ouest
R0	07-sept	07-sept	07-sept	07-sept	07-sept	12-sept	12-sept	12-sept	12-sept	12-sept	12-sept	12-sept
R1	15-sept	15/19-sept	22-sept	22-sept	22-sept	21-sept	21-sept	21-sept	21-sept	21-sept	21-sept	21-sept
R1 suite	15-sept	23-sept										
R2 (réponses aux questions écrites des RPF)	06-oct	14-oct	27/30/2015	24/11/2015	27/30/2015+	23-oct						
R2 (présent)		26-oct										
R3 (réponses aux questions écrites des RPF)	23/10/2015	28/10/2015	17-nov	18-nov	17-nov							
R4 (réponses aux questions écrites des RPF)	21/11/15	15-nov	15-déc	16-déc	21-déc							
R 5 IC-CHSCT Information						18-nov						
Réunion préparatoire commune aux 5 CHSCT validation expertise IC-CHSCT						24-nov						
R 6 CHSCT							28-nov	28-nov	29-nov	30-nov	29-nov	30-nov
Réunion extraordinaire IC-CHSCT Consultative						01-déc						
septième réunion entre IC-CHSCT du 01/12/2015						07-déc						
R 9 CHSCT Consultative							19-déc	22-déc	13-janv	14-janv	14-déc	15-déc
R 5 Information	06-déc	16-déc										
Préparation commune aux 4 CE avant validation expertise CCE			08-déc									
R 6 Information	13-déc											
R 7 Information	15-déc											
R 8 CCE/ R 9 CCE/ R 10 R 11 R 12 Présence Commissaires/Experts	03-janv	04-janv	05-janv	06-janv	09-janv							

Réunions Négociations PSE avec les OSR (4 négociateurs par OSR + 2 experts par OSR participant aux réunions préparatoires)

R 1	13-sept
R 2	27-sept
R 3	04-oct
R 4	13-oct
R 5	21-oct
R 6	26-oct
R 7	09-nov
R 8	16-nov
R 9	21-nov
R 10	30-nov
R 11	09-déc
R 12	19-déc

Les convocations et ordres du jour aux réunions de toutes les instances (CCE, Comités d'établissement, IC-CHSCT, CHSCT) organisées pour le parcours social d'information/consultation Livre II & Livre I ont été transmis à chacun des membres des instances concernées par voie électronique (courriel assorti d'un accusé de réception et d'un accusé de lecture) conformément à la pratique en vigueur au sein de HSBC France.

Dès lors que l'accusé de lecture par chacun des membres destinataire du courriel de convocation n'avait pas été réceptionné par la DRS, émettrice du courriel, dans les 24 heures de son envoi, un envoi par lettre recommandée avec accusé de réception, ou une présentation par exploit d'huissier de la convocation contenant l'ordre du jour de la réunion a été effectuée aux membres n'ayant pas pris connaissance de ce courriel de convocation, de sorte que la convocation et l'ordre du jour leur parviennent dans les délais légaux impartis

[Handwritten signatures and initials]

PARTIE 2 VOLONTARIAT

1 Dispositif de volontariat : définition et critères d'éligibilité

1.1. Définition du volontariat

HSBC France s'engage à adapter l'organisation de chacune des Directions impactées par le projet et ses effectifs, sans départ contraint, sur la seule base de mobilités internes volontaires, de mesures d'âge volontaires et de départs volontaires externes professionnels. Ainsi les conséquences sociales des réorganisations envisagées dans le livre 2 seront gérées au moyen d'un plan de départ volontaire autonome, exclusif de tout licenciement pour motif économique.

Les salariés éligibles pourront présenter un projet de volontariat qui sera examiné par la Direction des Ressources Humaines qui acceptera ou refusera les projets présentés. Les projets de volontariat pourront être soit :

- Une mobilité interne
- Un départ en retraite aidée
- Un congé de fin de carrière et de solidarité
- Un départ externe de l'entreprise pour soit occuper un autre emploi à l'extérieur de l'entreprise, soit créer ou reprendre une entreprise, soit se reconvertir après une formation.

Le nombre maximal de ruptures de contrat de travail pour motif économique au sein de HSBC France ne peut en tout état de cause excéder le nombre de suppressions de postes envisagé dans le cadre de l'organisation cible, soit 451 ruptures d'un commun accord pour motif économique. Les contrats de travail de salariés dont le projet de départ volontaire externe est accepté seront rompus dans le cadre d'une rupture d'un commun accord pour motif économique.

Le décompte des volontaires prendra en compte, par catégorie professionnelle, dans la limite de 451 postes supprimés ouverts au volontariat, les salariés ayant opté pour le volontariat, quel que soit le projet choisi selon les 4 options précitées.

Pour le cas où le nombre de départs volontaires au sein d'une catégorie professionnelle ne permettrait pas d'atteindre la cible présentée dans le Livre II dans un service donné, les Directions pourront faire le choix de :

- Ne pas mettre en œuvre tout ou partie du projet de réorganisation. Une partie du projet étant construit par lots, certains d'entre eux ne seront pas alors déployés.
- Adapter les conditions de travail des collaborateurs non volontaires à un départ de leur poste.

Les collaborateurs non volontaires à un départ seront en effet maintenus à leur poste. Ceux-ci pourront faire l'objet d'une adaptation de leurs conditions de travail, sans qu'aucun élément substantiel de leur contrat de travail ne soit modifié, ce qui pourra se matérialiser par :

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 21

- Le maintien de l'emploi-type actuel au sein de la catégorie professionnelle actuelle du collaborateur ;
- Le maintien en principe dans la direction d'origine, le collaborateur restant prioritairement rattaché à sa direction, ou étant susceptible d'être rattaché à une autre direction dès lors que le contenu de son poste reste similaire ;
- Le maintien au sein d'un même bassin d'emploi (selon les dispositions en place chez HSBC France);
- Une éventuelle formation d'adaptation d'opérationnalité, en présentiel et de courte durée (1/2 journée à 2 jours maximum).

1.2. Critères d'éligibilité

Le bénéfice du dispositif de départ volontaire sera ouvert aux salariés sous réserve (conditions cumulatives) :

- D'être titulaire d'un contrat à durée indéterminée au sein de HSBC France ;
- De ne pas être en préavis à la date d'ouverture de période de départs volontaires ;
- De ne pas avoir signé une rupture conventionnelle ;
- D'occuper un poste relevant de l'une des catégories professionnelles ouvertes au volontariat suivantes :
 - o Chef de projet / Développement informatique (hors BIM)
 - o Comptable/Reporting Comptable
 - o Contrôleur Gestion
 - o Contrôleur Marchés
 - o Contrôleur périodique/permanent
 - o Directeur BO/Risques/Opération/Qualité
 - o Directeur de Projets / Management Informatique (hors BIM)
 - o Directeur Informatique
 - o Gestionnaire administratif / Secrétaire
 - o Gestionnaire Back Office
 - o Gestionnaire Middle-Office
 - o Gestionnaire/Responsable Administration/sécurité Informatique
 - o Infrastructure Informatique
 - o Organisateur/Chef de Projet Maîtrise d'Ouvrage métier
 - o Responsable Middle Office/Back Office/Responsable Opérations Qualité.
- Ne pas déjà être en CFCS (ou être dans l'attente d'un départ en CFCS déjà accepté).

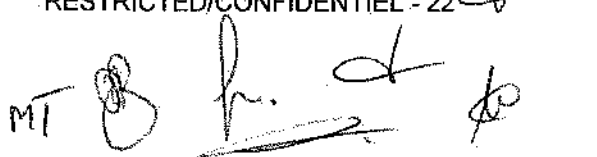
1.3. Critères de validité des projets de volontariat pour examen par la DRH

Pour être valides et examinés par la DRH, les projets de volontariat devront être réalistes et réalisables et répondre aux conditions indiquées dans le tableau ci-dessous.

Ces critères sont une condition minimum d'examen du projet de volontariat par la Direction des Ressources Humaines qui se réservera le droit d'accepter ou de refuser les projets, au regard des critères de départage présentés dans le point 4, du nombre de postes ouverts dans la catégorie professionnelle à laquelle le collaborateur volontaire appartient, et pour les mobilités externes, au regard du caractère réaliste et réalisable du projet.

Type de projet	Conditions de validité	Documents à fournir
Mobilité interne	Avoir concrétisé une mobilité interne	Mail de confirmation du manager recruteur (ou de la DRH) ou avenant au contrat de travail

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 22

MT 

Retraite aidée	Réunir les conditions pour pouvoir liquider sa retraite entre la date d'entrée en vigueur du plan et le 1er juillet 2018.	Relevé de carrière
Congé de fin de carrière et de solidarité	Être en mesure de liquider la pension de vieillesse du régime général à taux plein, y compris dans le cadre des dispositions relatives à la retraite anticipée des « carrières longues » ou des salariés en situation de handicap instituées par la loi « Fillon » pour les salariés pouvant en bénéficier, dans un délai maximum de 48 mois suivant la date d'entrée en CFCS Et Ne pas être en mesure de liquider la pension de vieillesse du régime général à taux plein dans un délai de 3 mois suivant la date d'entrée en CFCS y compris dans le cadre des dispositions relatives à la retraite anticipée des « carrières longues » ou des salariés en situation de handicap instituées par la loi « Fillon » pour les salariés pouvant en bénéficier	Relevé de carrière Et Une confirmation écrite de leur demande de départ à la retraite en même temps que leur candidature au CFCS, et ce de manière irrévocable
Départ externe Emploi	Avoir un CDI ou un CDD de 12 mois ou un contrat d'intérim de 12 mois (à temps plein ou temps partiel)	Promesse d'embauche, contrat de travail
Départ externe avec Création/ Reprise d'entreprise	Avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise	Un descriptif précis du projet de création / reprise d'entreprise revu par l'ECM
Départ externe avec Reconversion	Permettre de compléter les compétences actuelles du salarié et de favoriser l'accès à un nouvel emploi ou permettre une reconversion vers un emploi stable.	Un descriptif précis du projet de reconversion et de la formation requise revu par l'ECM

Il est important que les salariés qui seront acceptés dans le dispositif de volontariat présentent un projet professionnel jugé réaliste et réalisable ou un projet de vie (retraite aidée, CFCS).

2. Calendrier prévisionnel

2.1. Ouverture du volontariat pendant 19 semaines

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 23

de HT d d

HSBC France mettra en œuvre son plan de départ volontaire une fois terminée la procédure d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise de HSBC France et des Comités d'Établissement au titre de l'article L 1233-30 du Code du Travail, dont la durée maximale est de 4 mois, et après validation et/ou homologation par la DIRECCTE selon qu'il s'agit d'un accord majoritaire ou d'une décision unilatérale sur les mesures du PDV exclusif.

S'ouvrira alors la période de volontariat pendant laquelle les salariés éligibles pourront se porter candidat. La période d'ouverture du volontariat sera de 19 semaines. Aucun dossier de volontariat ne sera examiné au-delà de cette période.

Les Directions seront définitivement fixées sur leur capacité à mettre en cible leur organisation prévue au livre 2 au plus tard à la fin de la période de volontariat estimée à juillet 2017 (sous réserve de l'ouverture du volontariat courant février 2017). Elles pourront mettre en œuvre leurs nouvelles organisations dès qu'elles auront obtenu le nombre de volontaires par catégories professionnelles indiqué au livre 1, et ce au plus tard à la fin de la période de volontariat.

Les premiers départs pourront avoir lieu avant la fermeture de la période de volontariat selon les modalités décrites ci-dessous.

2.2. Un calendrier des départs échelonné

Les départs volontaires s'échelonneront dans le temps en fonction des impératifs liés au calendrier des projets de réorganisation et/ou de la maturité de leur projet (mobilité interne et externe notamment).

Compte tenu de la nature des projets de réorganisation visés par le livre 2, les départs seront échelonnés dans le temps en fonction de l'avancement possible de la mise en cible selon le calendrier prévisionnel suivant :

Mise en œuvre prévisionnelle du projet (en % d'avancement)

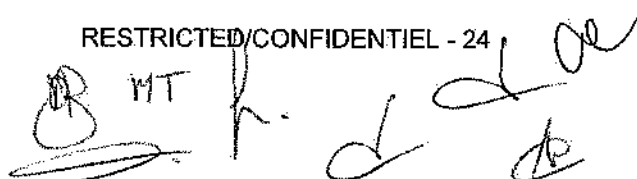
Direction	2017			2018	
	T2	T3	T4	T1	T2
Technology	10	20	15	40	15
Opérations	0	10	20	30	40
Finance	15	30	30	25	/
Achats	20	25	25	30	/
GTRF	10	15	30	45	/

Dans le cas où des départs devraient intervenir en anticipation du calendrier prévisionnel de déploiement, des renforts temporaires seraient mis en place. Il s'agit typiquement de situations où un collaborateur devrait prendre ses fonctions ou débiter une session de formation à une date antérieure au calendrier prévisionnel du métier.

Dans le cas de départs concomitants au sein d'un même service, et si des nécessités de service le justifiaient, les dates de départ des collaborateurs ayant un projet de mobilité interne ou externe seront prioritaires.

Les volontaires au départ (à l'exception de la mobilité interne), une fois leur dossier de volontariat accepté, pourront cesser leur activité chez HSBC, à la date autorisée par la Direction au moment de l'acceptation de leur projet de volontariat.

Le projet de départ volontaire du poste de travail du salarié devra avoir été réalisé au plus tard au 1^{er} juillet 2018 (formalisé par la signature soit de la convention de rupture, de l'avenant au CFCS ou de mobilité interne, du courrier du départ en retraite aidée à la date d'effet du 1^{er} juillet 2018 au plus tard).



La date et la durée de mise en œuvre des mesures d'accompagnement social seront conformes à ce qui est prévu pour chaque mesure dans le présent accord majoritaire.

3. Organisation du volontariat en 3 phases distinctes

La période d'ouverture au volontariat, pendant laquelle le salarié éligible au Plan de Départs Volontaires peut présenter un projet de volontariat réaliste et réalisable (mobilité interne, retraite aidée, CFCS ou départ externe) sera organisée en 3 phases distinctes :

Phases	Durée d'ouverture	Salariés éligibles
Phase 1 – Service impacté	6 semaines	Salariés éligibles occupant un poste, au sein d'un service impacté par le plan, relevant de l'une des catégories professionnelles ouvertes au volontariat
<i>Examen des candidatures</i>	<i>1 semaine</i>	<i>Décompte par catégorie professionnelle</i>
Phase 2 – Service impacté + Solidarité direction impactée	7 semaines	Salariés éligibles occupant un poste, au sein de tous les services dans les directions impactées par le plan, relevant de l'une des catégories professionnelles ouvertes au volontariat. Les salariés volontaires issus d'un service non impacté doivent être directement remplacés sur leur poste par un salarié relevant de la même catégorie professionnelle concernée par les suppressions de postes au sein des services impactés
<i>Examen des candidatures</i>	<i>1 semaine</i>	<i>Décompte par catégorie professionnelle</i>
Phase 3 – Service impacté + Solidarité direction impactée + Solidarité entreprise	4 semaines	Salariés éligibles occupant un poste au sein de l'entreprise relevant de l'une des catégories professionnelles ouvertes au volontariat. Les salariés volontaires issus d'un service non impacté doivent être directement remplacés sur leur poste par un salarié relevant de la même catégorie professionnelle concernée par les suppressions de postes au sein des services impactés
<i>Examen des candidatures</i>	<i>1 semaine</i>	<i>Décompte par catégorie professionnelle</i>

1^{ère} phase : ouverte aux seuls salariés occupant un poste, au sein de l'un des services impactés, relevant d'une catégorie professionnelle impactée

A l'issue de la 1^{ère} phase, la Direction des Ressources Humaines examinera les candidatures et décidera de retenir ou d'écarter chacun des projets présentés.

ae 8 MT r. d. d.

La décision finale dépendra du nombre de dossiers « valides », à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle en comparaison du nombre de postes ouverts au volontariat. Si le nombre de volontaires est supérieur, des critères de départage s'appliqueront au sein de la catégorie professionnelle.

2^{ème} phase : élargie aux salariés occupant un poste, au sein de l'une des directions impactées, relevant d'une catégorie professionnelle impactée

A l'issue de l'examen des candidatures de la 1^{ère} phase, en S+7 semaines, seules les catégories professionnelles pour lesquelles le nombre de candidat retenu est inférieur au nombre de postes ouverts au volontariat seront concernées par la 2^{ème} phase.

3^{ème} phase : élargie aux salariés occupant un poste relevant d'une catégorie professionnelle impactée à l'intérieur de l'entreprise

Une fois effectué le décompte par catégorie professionnelle à l'issue de la 2^{ème} phase, en S+15 semaines, seules les catégories professionnelles pour lesquels le nombre de volontaires est inférieur au nombre de postes ouverts au volontariat, seront concernées par la 3^{ème} phase.

L'examen, la décision de chaque candidature et l'information au salarié se feront de la même manière lors de chaque phase.

Au final, le nombre de candidatures retenues devra être au maximum équivalent au nombre de postes ouverts au volontariat.

4. Critères de départage

Dans l'hypothèse où le nombre total de volontaires serait supérieur au nombre de postes ouverts au volontariat dans une catégorie professionnelle, seront acceptés dans l'ordre suivant :

- Les salariés volontaires occupant, au sein d'un service impacté, un poste relevant d'une catégorie professionnelle ouverte au volontariat (impact direct)
- En cas d'égalité pour les volontaires restant à départager, le salarié qui aura la plus grande ancienneté dans le Groupe sera prioritaire au départ. Une attention particulière sera portée aux projets des salariés les plus sensibles (situation de handicap...) sous réserve de l'accord de la commission de suivi.

Les critères de départage seront examinés le cas échéant à l'issue de chaque phase du volontariat par catégorie professionnelle.

5. Information des salariés éligibles

5.1. Information sur l'éligibilité

Les salariés éligibles au plan de départs volontaires au sein des services impactés seront informés de leur appartenance à une catégorie professionnelle ouverte au volontariat par email (ou par courrier pour les salariés en absence longue durée) une fois le plan validé ou homologué par la DIRECCTE, et avant l'ouverture du volontariat.

Cet email leur indiquera le numéro de la Ligne Directe Cap Mobilité et leur identifiant personnel leur permettant de se connecter à la plateforme Web Cap Mobilité et accéder ainsi à des offres d'emplois externes, au planning des ateliers, forums et animations organisés par l'Espace Cap Mobilité.

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 26

MT 

Parallèlement, une communication sur le plan de départs volontaires sera faite sur l'intranet, cette communication indiquera le nom des catégories professionnelles impactées et les services et directions impactées.

Enfin, tout salarié s'interrogeant sur son appartenance ou non à une catégorie professionnelle impactée pourra contacter la Ligne Directe Cap Mobilité, qui sera à même de le renseigner, et lui proposer un rendez-vous avec un conseiller, si son appartenance à une catégorie impactée est confirmée.

Au démarrage de chaque phase, les salariés éligibles au volontariat seront informés par écrit :

- Phase 1 : les salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées au sein des services impactés
- Phase 2 : les salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées, et pour lesquelles le nombre de volontaires n'a pas été atteint en phase 1, au sein de tous les services des directions impactées
- Phase 3 : les salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées au sein de l'entreprise, et pour lesquelles le nombre de volontaires n'a pas été atteint en phases 1 et 2.

Lors des phases 2 et 3, les salariés invités pour la première fois à se porter volontaire feront l'objet d'un courrier différent de celui adressé aux salariés ayant déjà reçu une communication au cours de la phase précédente.

Une liste recensant tous les salariés potentiellement concernés par les 3 phases, indiquant à quelle phase leur dossier pourra être présenté, sera remise à l'ECM et actualisée à l'ouverture de chaque phase par la DRH.

5.2. Information sur les mesures et le processus de volontariat

Les salariés éligibles au plan de départs volontaires seront informés à l'issue de la validation et/ou de l'homologation de la DIRECCTE sur les mesures sociales d'accompagnement et le processus de candidature au travers :

- De réunions d'informations collectives et d'ateliers thématiques organisées et animés par l'Espace Cap Mobilité ;
- D'une brochure d'information pédagogique ;
- D'un site dédié sur le contenu du plan de départs volontaires.

6. Processus de candidature au volontariat

6.1. Dépôt des candidatures

Les étapes de dépôt de candidature pour les salariés éligibles seront les suivantes :

1/ **Contact avec l'ECM** : Le salarié souhaitant bénéficier du volontariat devra prendre contact auprès de l'Espace Cap Mobilité.

2/ **Examen de la validité de la candidature** : L'ECM sera chargé de vérifier la validité des dossiers de volontariat conformément aux conditions de validité définies au chapitre 1.3 (complétude des documents). L'ECM sera également chargé de fournir un avis non décisionnel pour les projets de départs externes (emploi, création d'entreprise, reconversion) : favorable, favorable avec réserve, défavorable. Cet avis sera partagé avec le salarié.

3/ **Acte de candidature sur E-demande RH** : Dès lors que son dossier est complet et validé par l'ECM, le salarié, quel que soit son projet, sera invité par son conseiller à faire acte de candidature auprès de la Direction des Ressources Humaines par e-demande RH (ou par courrier pour les salariés en absence

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 27/

oe

MT







longue durée). Bien que le salarié ait pu travailler sur plusieurs projets en parallèle avec son conseiller Espace Cap Mobilité, il doit choisir le projet qu'il souhaite soumettre à la validation de la Direction des Ressources Humaines au moment du dépôt de sa candidature.

La confidentialité est levée dès l'acte de candidature.

4/ Prise en charge de la candidature par la DRH : Une fois l'acte de candidature réalisée, la DRH en accusera réception et recevra en parallèle, de l'ECM, le dossier (le cas échéant avec avis) co-signé entre l'ECM et le salarié.

6.2. Examen et validation des dossiers de candidature par la DRH

A l'issue de la semaine de décompte et d'examen des candidatures, et si possible dès le 1er jour qui suivra, la Direction des Ressources Humaines confirmera, par écrit, aux salariés la décision les concernant.

En cas de décision favorable, cette validation écrite fera mention des éléments suivants :

- La décision de la DRH sur la candidature, sur les mesures associées, et sur la date de mise en œuvre (dans la mesure du possible) ;
- Pour les salariés titulaires de mandats de représentation, un rappel de la procédure applicable et de la nécessité de disposer d'une autorisation de l'Inspection du Travail compétente pour valider définitivement la rupture du contrat de travail ;
- Pour les salariés éligibles au départ dans le cadre du volontariat de solidarité (salarié en dehors du service impacté), l'acceptation définitive de leur candidature dépend du remplacement effectif dans leur poste par un salarié relevant d'une catégorie professionnelle impactée au sein d'un service impacté, et ce dans un délai de 4 semaines.

Simultanément, les salariés auront été contactés par leur conseiller Espace Cap Mobilité afin de convenir d'une date de rendez-vous pour formaliser leur accord en signant l'un des documents suivants, en fonction de la nature de leur projet :

- Départ en retraite : courrier de départ volontaire en retraite ;
- CFCS : avenant de CFCS ;
- Mobilité externe : convention de rupture.

Les salariés en mobilité interne n'auront pas de document à formaliser pour confirmer leur entrée dans le dispositif. L'avenant à leur contrat de travail signé est suffisant.

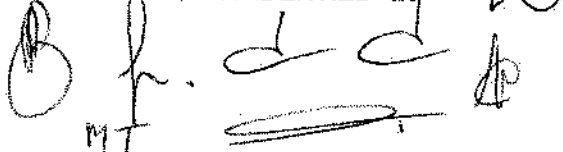
En cas de décision défavorable, le salarié sera reçu en entretien, idéalement dans les 72 heures, par son RRH. En confirmation de cet entretien, un courrier rappellera le projet présenté par le salarié et précisera le motif de refus retenu par la DRH, dans un délai de 8 jours maximum. Les motifs de refus seront les suivants

- Le nombre maximal de départs volontaires externes dans la catégorie d'emploi à laquelle le salarié appartient a été atteint ;
- L'application des critères de départage de priorité conduit à retenir la candidature d'un autre candidat ;
- Le projet de départ volontaire externe ne constitue pas un projet réaliste et réalisable.

Le collaborateur sera reçu par son manager dans un 2^{ème} temps.

Le collaborateur, dont le départ volontaire n'aurait pas été validé, disposera de la possibilité de former un recours, et de saisir la Commission de Suivi dans un délai de 5 jours ouvrables à compter de la réception défavorable à sa demande de départ volontaire, selon les modalités décrites au chapitre « Suivi du Plan » relatif à la Commission de Suivi du Plan de Départs Volontaires, partie 4, chapitre 2.

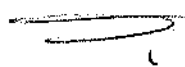
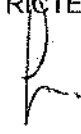



RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 28



Handwritten signatures and initials, including 'MT' and 'JP', are present at the bottom of the page.

PARTIE 3 ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES VOLONTAIRES

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 29

a     
M T

1. L'accompagnement des salariés volontaires au travers d'un espace mobilité dédié (ECM) confié à Alixio Mobilité

Dans la recherche de solutions fondées sur le volontariat, HSBC France mettra en place un dispositif d'accompagnement adapté: l'Espace Cap Mobilité (ECM). L'ECM permettra aux salariés volontaires d'être accompagnés de manière personnalisée dans leur repositionnement professionnel (interne ou externe) ou dans leur projet de vie (retraite aidée, CFCS).

L'Espace Cap Mobilité sera mis en place au plus tôt au cours de la procédure d'information/consultation et, au plus tard, après la validation et/ou l'homologation par la DIRECCTE du présent Plan de Départs Volontaires.

Tous les projets de volontariat devront être instruits auprès de l'ECM.

1.1. Les objectifs de l'ECM

Dans un contexte où chaque salarié impacté par le projet va connaître une période de changement, de charge émotionnelle, d'inquiétude, d'attente de réponse et de besoin de visibilité, le dispositif d'accompagnement mis en place doit permettre à chacun de faire son choix dans les meilleures conditions. Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Accompagner les salariés qui souhaiteraient partager leur réflexion et être accompagnés dans le cadre d'un projet de mobilité interne, d'un projet de cessation d'activité (retraite aidée, CFCS), ou d'un projet de mobilité externe (emploi, création ou reprise d'entreprise, reconversion) ;
- Constituer un lieu d'information et de conseil aux salariés pour que chacun puisse étudier toutes les options possibles, leur apporter une aide concrète dans la préparation de leurs projets ;
- Apporter une écoute et un soutien psychologique en toute circonstance

1.2. L'Espace ECM sera confié à Alixio Mobilité

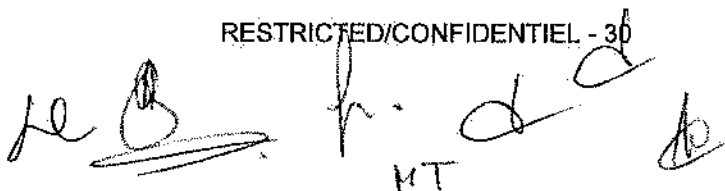
Alixio Mobilité est une société spécialisée dans l'accompagnement des salariés dans leur parcours et transitions professionnelles, employant 250 consultants salariés et experts (coachs certifiés, psychologues du travail et cliniciens et experts de l'évaluation et du recrutement). La société met aussi à disposition un incubateur intégré spécialisé dans la création d'entreprise. Elle possède 60 bureaux permanents sur le territoire français.

1.3. Les modalités pratiques d'accès à l'ECM

L'enjeu de l'ECM est double : susciter l'intérêt des salariés et sécuriser leurs projets internes ou externes. Pour répondre à cet enjeu, des **réunions d'informations** seront organisées :

- A l'ouverture : des réunions d'informations pour permettre de connaître les membres de l'Espace Cap Mobilité, sa localisation et les modalités de prise de rendez-vous.
- Pendant les différentes phases d'ouverture du volontariat : des événements (ateliers, témoignages, rdv entreprises) visant à donner de la visibilité sur les mobilités internes au sein de HSBC, informer sur les passerelles de compétence entre les différents métiers et les parcours de formation adaptés, expliquer et accompagner les projets de cessation d'activité, donner de la visibilité sur les marchés de l'emploi locaux, informer et présenter les différentes composantes de la création/reprise d'entreprise etc. Ces réunions sont animées par des consultants ou des partenaires spécialistes de la création d'entreprise en fonction du contenu des sujets traités.

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 30

Handwritten signatures and initials, including 'HT' and a signature that appears to be 'H. d. d.' with a flourish.

Les salariés volontaires seront chacun suivis par un **consultant référent** (le même tout au long de leur accompagnement, dans la mesure du possible) et seront reçus en entretien individuel à leur demande. Ces entretiens ont pour but d'aider les collaborateurs à faire le lien entre les différentes informations reçues et leur propre projection dans un projet d'avenir réaliste.

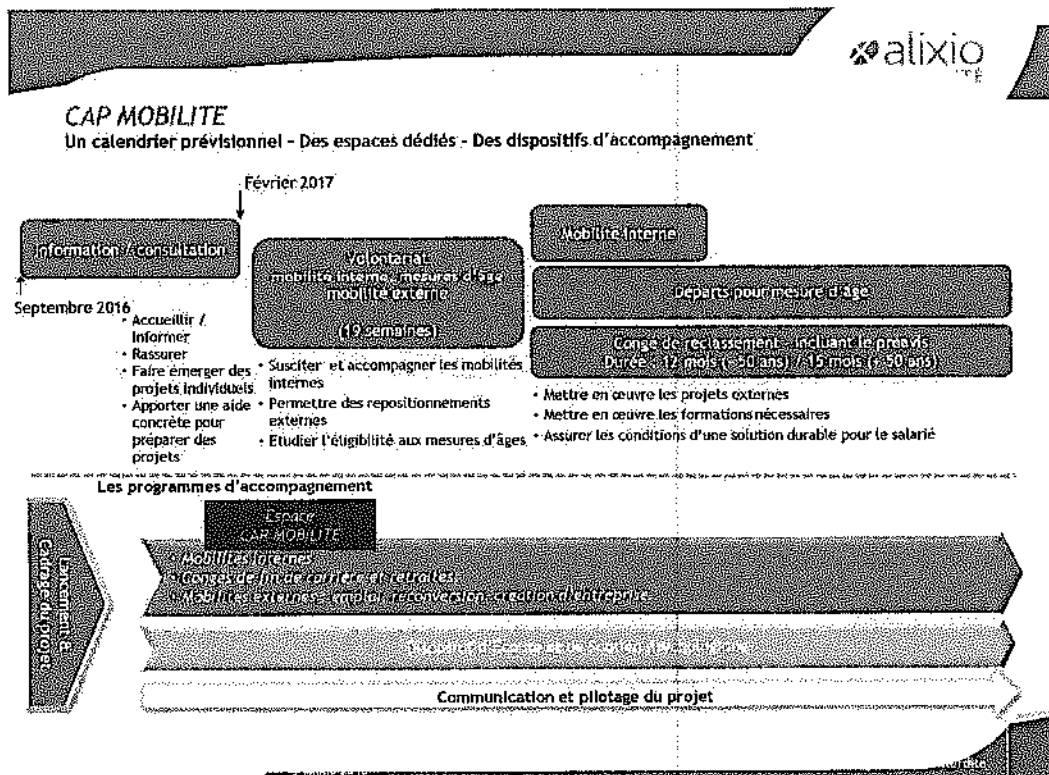
Sur un plan pratique, les modalités sont les suivantes :

- Une **ligne directe Cap Mobilité**, ouverte pendant les horaires de travail, permet d'obtenir un premier niveau de réponse en temps réel et prendre des rendez-vous. L'ECM s'engage à ce qu'un rendez-vous soit organisé dans les 24 heures dans 80% des cas et 48 heures dans 100% suivant la demande du salarié.
- Un **espace dédié** sera mis en place sur Paris sur le site de La Défense. En province (Reims, Fussy, Marseille, Lyon, Lille, Bordeaux Grenoble, Mulhouse, Strasbourg, Grasse et Mont de Marsan), des permanences pourront être mises en place dans les locaux de HSBC ou ceux d'Alixio Mobilité au cas par cas. Cet espace perdurera jusqu'à la fin de la période de volontariat. Les salariés pourront se rendre à l'Espace Cap Mobilité sur leur temps de travail, en fonction des horaires d'ouverture. La participation aux réunions d'information et aux entretiens individuels est basée sur le volontariat et la confidentialité.
- Une fois la période de volontariat clôturée, les salariés suivis (projets de création d'activité et de reconversion notamment) rencontreront leur consultant référent dans les locaux d'Alixio Mobilité.

1.4. Le lien avec les services d'aide en place chez HSBC France

Dans le cas où l'ECM identifierait des situations individuelles sensibles (concernant notamment la santé psychique et physique), ce dernier conseillera aux personnes le nécessitant de s'orienter vers les services de santé au travail. Dans certaines situations exceptionnelles, il se mettra directement en lien avec les services de santé au travail de HSBC France, et/ou le dispositif d'écoute et de soutien psychologique (Préventis, numéro vert) et/ou les assistants sociaux, en toute confidentialité.

1.5. Le calendrier



Handwritten signatures and initials: ce, BNT, [signature], [signature]

2. Accompagnement à une mobilité interne

Des conseillers référents, pilotés par un Chef de Projet, travailleront en étroite collaboration et au travers d'un dialogue quotidien avec la Direction des Ressources Humaines, équipes Recrutement et RRH, afin de :

- Donner de la visibilité en temps réel sur les offres de mobilité en cours, les candidatures et entretiens des salariés pris en charge par l'ECM ;
- Partager toutes les informations nécessaires aux mobilités internes : connaissances des métiers du Groupe, formations possibles, passerelles de compétences entre les différents métiers ;
- Organiser des ateliers et événements (forums emploi, etc.) afin de donner de la visibilité sur les opportunités de mobilité internes et faciliter les rencontres avec les managers recruteurs et Responsables Recrutement ;
- Echanger sur les situations sensibles, nécessitant un accompagnement renforcé.

L'objectif est de mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour accompagner les salariés dans la réflexion et la concrétisation de leur mobilité interne volontaire.

Le salarié qui souhaiterait se porter candidat à la mobilité interne volontaire devra solliciter un entretien auprès d'un conseiller référent de l'ECM afin de réaliser un premier bilan professionnel (au moyen d'un cahier de travail personnel), et instruire son projet de mobilité.

Les missions du conseiller référent seront de :

- Analyser avec le salarié les opportunités de mobilité internes ;
- Evaluer avec le salarié la faisabilité du projet et identifier les actions à mettre en œuvre ;
- Faciliter une prise de contact téléphonique et éventuellement d'organiser un entretien avec les principaux interlocuteurs identifiés pour les postes proposés ;
- Préparer le salarié aux entretiens et rencontres avec les interlocuteurs (managers, équipes RH) ;
- Fournir un point d'avancement au collaborateur sur sa candidature dès lors que ce dernier en fera la demande ;
- L'aider à réussir sa mobilité (formation, accompagnement dans la prise de poste, etc.) ;
- Mobiliser les mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du plan
-

3. Accompagnement à une cessation d'activité (retraite ou CFCS)

Des conseillers référents, spécialisés dans les mesures d'âge, recevront tous les salariés éligibles qui le souhaitent, afin de répondre à leurs questions et étudier leur situation personnelle. Ils travailleront en étroite collaboration avec la DRH, et notamment l'équipe Performance & Rémunération.

La mission de l'ECM est de sécuriser administrativement les départs en retraite et en CFCS, et d'aborder ce sujet comme un projet de vie et non comme une fin professionnelle.

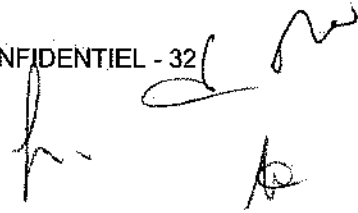
Les conseillers apporteront leur appui sur :

- La reconstitution de carrière ;
- La réalisation du bilan retraite ;
- Eventuellement, la définition du projet de vie post professionnel, si le salarié le souhaite ;
- L'orientation vers un psychologue dans le cas de situations sensibles
- Les nouvelles dispositions en matière de retraite complémentaire suite à l'accord Agirc-Arcco de novembre 2015.

Tout projet de volontariat dans le cadre d'un départ à la retraite ou en CFCS sera accompagné par l'ECM. Pour tout projet validé par la DRH, le conseiller référent accompagnera le salarié dans la mise en œuvre et le suivi des formalités, ainsi que la mise en œuvre de son projet de vie post professionnel, si le salarié en émet le souhait.

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 32

MT



4. Accompagnement au départ externe : emploi, reconversion, création ou reprise d'entreprise

Une équipe de conseillers référents externes spécialistes des problématiques d'employabilité, de mobilité, de reconversion professionnelle et de reprise / création d'entreprise recevront les salariés éligibles qui le souhaitent. Ces conseillers référents accompagneront le salarié tout au long de son projet, de sa réflexion à sa mise en œuvre.

Les conseillers veilleront en particulier à sécuriser le projet, accompagner chacun jusqu'à une solution pérenne, adapter le suivi au rythme de son bénéficiaire tout en visant une rapidité et une efficacité permettant un repositionnement dans les meilleurs délais. Ils pourront aussi aider le collaborateur à adapter son projet si nécessaire.

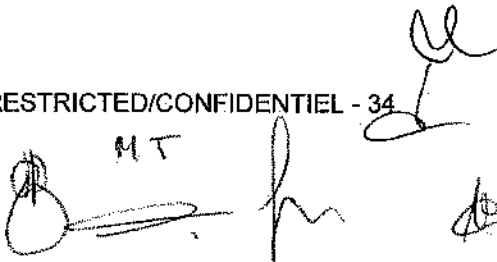
Les conseillers référents auront pour mission de :

- Répondre aux questions sur les modalités du plan de départs volontaires, les mesures d'accompagnement prévues, lorsque celles-ci seront connues ;
- Écouter, orienter et aider les salariés à adapter leurs projets si nécessaire ;
- Dans le cas d'une **mobilité externe salariée**, après validation du projet professionnel (à partir notamment du bilan personnel et professionnel et de la prise en compte des données du marché disponibles), ils aideront le collaborateur à bâtir un plan d'action, lui fourniront des conseils et un appui technique sur sa communication (CV, préparation d'entretien) afin de l'aider à optimiser ses démarches de candidature. Ils apporteront également une aide à l'activation de son réseau et à la prospection du marché de l'emploi. Une fois le poste trouvé, ils l'aideront dans sa prise de poste et son intégration.
- Dans le cas d'une **création ou reprise d'activité**, après une étape indispensable d'analyse homme/projet (notamment la validation de la pertinence du choix d'orientation vers une responsabilité entrepreneuriale et l'analyse et la validation du concept), les conseillers référents apporteront leur aide à l'élaboration du business plan (étude de marché, montage du dossier, choix des statuts, des outils de pilotage et reporting), ils émettront un avis de go/no go sur le projet. Une fois le projet lancé, ils apporteront leur aide dans la réalisation des formalités administratives et d'immatriculation et permettront un coaching si besoin. L'Incubateur Alixio donnera des moyens supplémentaires au futur créateur : des espaces de travail spécifiques permettant un lieu de rencontre et de co-working, la consultation d'experts, l'accès à une plateforme d'informations dédiée, et des formations spécialisées.
- Dans le cas d'une **reconversion**, une fois la formation identifiée (suite notamment à la réalisation d'un bilan personnel et professionnel) et réalisée (avec un suivi tout au long), les conseillers référents apporteront un appui à la recherche d'emploi (même prestation que celle décrite ci-dessus).

Si le projet n'est pas encore engagé par le salarié mais que celui-ci a manifesté un réel intérêt pour élaborer un projet, le salarié bénéficiera d'un accompagnement adapté. Le conseiller référent l'aidera à construire son projet et le guidera dans ses démarches en réalisant un diagnostic des compétences et expériences professionnelles (bilan professionnel).

Tout projet de départ externe devra être instruit auprès de l'Espace Cap Mobilité.

PARTIE 4 SUIVI DU PLAN

MT
Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below.

1. Le suivi du Plan par les Instances Représentatives du personnel

Le Comité Central d'entreprise et les comités d'établissements (ou le Comité d'Entreprise unique selon la décision administrative qui sera rendue par la DIRECCTE) seront, conformément aux dispositions de l'article L1233-63 du Code du travail, régulièrement informés et consultés sur le suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le présent Plan de Départs Volontaires.

Ce suivi sera présenté par la Direction aux cours de réunions de consultation, qui se tiendront aux périodes ci-dessous convenues, sur la base d'informations transmises au moins 15 jours avant la tenue desdites réunions, soit en :

- Avril 2017
- Septembre 2017
- Janvier 2018
- Avril 2018
- Juillet 2018.

2. La commission de suivi du Plan de Départs Volontaires

Une commission de suivi du Plan de Départs Volontaires sera mise en place.

2.1. Composition

La Commission sera composée de la manière suivante :

- Son Président, la DRH de HSBC France ou son représentant ;
- Un représentant de la DRH ;
- Un représentant minimum de l'Espace Cap Mobilité (ECM) ;
- Deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de HSBC France et salariés de HSBC France. Un suppléant sera désigné par organisation syndicale représentative, et remplacera le cas échéant l'un des deux titulaires. La participation du suppléant n'est pas prévue en présence des titulaires.

Les deux membres par organisation syndicale représentative (les deux titulaires ou un titulaire et un suppléant) participeront aux réunions de la commission de suivi en sa partie de l'ordre du jour consacrée à sa mission décrite au point 2.2 paragraphe 1 (veiller à la bonne application des dispositions du plan de départ volontaire).

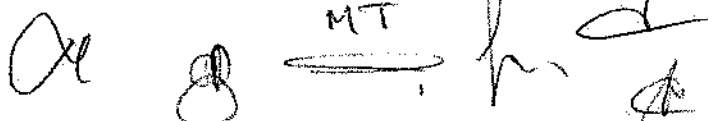
- Pour garantir la confidentialité des sujets individuels traités, lorsque les travaux de la commission de suivi porteront sur l'examen des situations particulières (cf point 2.2 paragraphe 2) seul un titulaire ou en l'absence des deux titulaires, le suppléant, participera à ce point de l'ordre du jour la réunion de la commission de suivi.

Les désignations des représentants titulaires et du représentant suppléant de chaque organisation syndicale au sein de l'entreprise seront nominatives et effectuées dans la semaine suivant la validation et/ou l'homologation du présent Plan de Départs Volontaires par la DIRECCTE.

Il est souhaitable de conserver les mêmes représentants à la Commission de suivi pendant toute la durée de son existence afin de capitaliser sur l'historique des décisions, notamment s'agissant d'éventuelles demandes de recours.

Un représentant de la DIRECCTE pourra, si celle-ci souhaite y être représentée, participer à chaque réunion de la commission de suivi du Plan de Départs Volontaires. Le Président de la commission adressera, à cette fin, une invitation à la DIRECCTE 5 jours calendaires avant chaque réunion de la

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 35



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'Oe', a signature with 'MT' above it, and several other illegible signatures.

Commission. Elle sera destinataire des relevés de conclusion ainsi que de la synthèse qualitative/quantitative et financière remis à l'issue de chaque commission.

2.2. Rôle

La Commission de suivi aura une double mission :

1°) Veiller à la bonne application des dispositions du plan de départ volontaire, au respect des engagements pris et au bon déroulement du dispositif d'accompagnement des salariés, et plus spécifiquement :

- Formuler des suggestions en cas de questions soulevées relatives à l'application des mesures et du présent plan ;
- Répondre à d'éventuelles questions soulevées relatives à l'application du présent plan ;
- Suivre l'évolution des mobilités internes, et des niveaux de performance des collaborateurs au titre des années N et N+1 de leur mobilité interne volontaire ;
- Suivre les projets de départs volontaires externes;
- Suivre les situations d'adaptation des conditions de travail
- Suivre les missions de l'Espace Cap Mobilité ;

Pour ce faire, l'ECM établira un bilan détaillé et chiffré et rendra compte à la Commission de Suivi des actions menées par elle, ce bilan comprenant notamment :

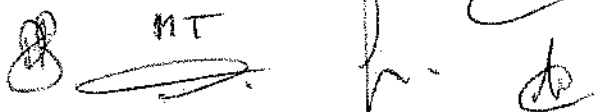
- Le nombre d'entretiens réalisés par ALIXIO Mobilités
- Le nombre de dossiers validés par la Direction, par catégorie professionnelle et par service, par Direction et à l'intérieur de l'entreprise
- Les mobilités internes réalisées
- Le nombre et la nature des formations réalisées par des collaborateurs s'inscrivant dans une mobilité interne dans le cadre du plan
- Le nombre de départs en Retraite Aidée et en CFCS
- Le nombre de mobilités externes réalisées
- Les mesures mises en place dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise par des salariés
- Le nombre de demandes de départs différés
- Le nombre de salariés inscrits dans un congé de reclassement
- Le nombre et le suivi des salariés inscrits dans un projet de reconversion
- Le nombre de salariés dont la demande de départ volontaire est en cours d'instruction
- Le nombre de dossiers refusés et les raisons.
- Le suivi des bilans de compétences et des VAE réalisés.

Ce bilan de la mise en œuvre des mesures du PDV sera réalisé et transmis à la DIRECCTE, conformément à l'article D.1233-14-4 du code du travail.

2°) Examiner les situations particulières :

- Proposer des solutions visant à aboutir à un consensus en cas de litige ;
- Procéder à un examen approfondi d'un projet qui présenterait des risques pour le salarié (risques au regard du revenu, des compétences professionnelles acquises ou à acquérir, ...). Le représentant de l'ECM pourra, dans ce cas, être accompagné par le Conseiller référent ayant instruit le dossier de projet professionnel objet de cette étude approfondie et/ou le cas échéant d'un représentant des services d'aide de l'entreprise.
- Procéder à l'examen des situations exceptionnelles de type accident de la vie ;

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 38

Handwritten signatures and initials, including 'NT' and a large 'A'.

- Procéder à l'examen systématique des situations individuelles des salariés en recherche d'emploi après une reconversion professionnelle ;
- Examiner les demandes exceptionnelles en matière de dépassement de budget de formation ;
- Examiner les demandes exceptionnelles de recours : La Commission de Suivi pourra être sollicitée par des collaborateurs souhaitant exercer un droit de recours en cas de décision défavorable d'HSBC France sur leur demande de départ volontaire. Dans ce cas, le collaborateur saisira, par lettre RAR au Président de la Commission de Suivi, dans un délai de 5 jours ouvrés à compter de la réception de la décision défavorable à sa demande de départ volontaire. La Commission de Suivi pourra alors demander un nouvel examen du dossier du salarié par l'ECM et/ou émettre un avis ou des recommandations, la décision définitive restant du ressort de la Direction. Le réexamen du dossier interviendra soit lors de la prochaine réunion périodique de la Commission, soit lors d'une réunion intermédiaire de la Commission.

2.3. Fonctionnement

La Commission tiendra sa première réunion à l'issue de la semaine d'examen de la 1^{ère} phase de volontariat.

Elle se réunira ensuite une fois par mois pendant toute la durée de l'ouverture au volontariat. Des réunions intermédiaires pourront être convoquées par le Président de la Commission de Suivi, notamment pour l'examen des dossiers de recours, si l'urgence des situations ou le nombre de dossiers le justifie.

A l'issue de cette période, la Commission de suivi se réunira une fois par trimestre jusqu'en juillet 2018 sauf si une situation exceptionnelle le justifie.

Un compte rendu sera établi après chaque réunion, et communiqué aux membres dans un délai maximum de 15 jours.

Les membres de la Commission de Suivi seront tenus à la plus totale confidentialité s'agissant de toutes les informations personnelles concernant les salariés entrant dans le dispositif.

2.4. Moyens

Les membres titulaires Représentant des organisations syndicales disposeront d'une demi-journée de réunion préparatoire à chacune des réunions de la Commission de Suivi.

Le temps passé en réunion ne s'imputera pas dans le crédit d'heures.

ALIXIO Mobilité sera en charge de préparer les dossiers de travail de la Commission de Suivi et de les lui faire parvenir au plus avant la tenue de la réunion préparatoire.

ce

SB

MT

h-

Ⓜ

PARTIE 5 MOBILITE INTERNE

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 38

B *MT* *al* *h* *A*

HSBC souhaite mettre en œuvre un ensemble de mesures qui visent à permettre la mobilité interne des collaborateurs. Ces mesures reposent sur une adaptation du processus de mobilité interne et d'intégration, sur un accompagnement renforcé et sur des mesures financières adaptées.

1. Les acteurs de la mobilité interne

Fondée sur le volontariat, la mise en œuvre de la mobilité interne est à l'initiative du salarié et s'effectue en coordination avec les différents acteurs de la mobilité interne, sachant que la mobilisation de tous les acteurs est importante :

- Le salarié en tant qu'acteur de sa mobilité ;
- Le manager qui le soutient dans cette démarche ;
- Le RRH de l'entité d'accueil qui sera un support pour le salarié ;
- La Direction du recrutement qui dégagera des moyens additionnels pour gérer efficacement la mobilité interne de ce plan ;
- Les consultants de l'ECM, consultants référents, psychologues, qui apporteront écoute et appui opérationnel aux salariés. Plus concrètement, les consultants seront chargés de recueillir les souhaits de mobilité interne des salariés volontaires et leurs possibilités d'évolution, ils seront chargés de rapprocher leurs souhaits et leurs compétences avec les possibilités offertes par le marché interne. Ils identifieront les éventuels besoins de formation.

La Direction du recrutement à Paris sera renforcée par une équipe dédiée composée de 3 personnes :

- un responsable recrutement dédié à la mobilité interne ;
- un chargé de gestion administrative ;
- un recruteur référent de l'ECM chargé du suivi des candidatures et du lien entre la Direction du recrutement et les conseillers de l'ECM (notamment pour apporter sa connaissance des métiers au sein du marché de l'emploi interne).

2. Identification des postes à pourvoir

Les postes à pourvoir en mobilité interne seront ceux ouverts dans le cadre de l'activité habituelle de l'entreprise, recensés en annexe du présent plan. A cette liste, s'ajoutera celle des 54 postes dont la création est prévue dans le cadre des réorganisations présentées dans le Livre 2, et celle des postes libérés par des salariés s'étant portés volontaires pendant les phases de solidarité du plan. Ces listes seront mises à jour régulièrement pendant toute la durée d'ouverture du volontariat.

L'ECM informera individuellement et collectivement les salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées des possibilités de mobilité interne au sein de l'entreprise et du Groupe.

2.1. Information aux salariés éligibles lors de l'ouverture du volontariat

Les collaborateurs éligibles au volontariat au sein des services concernés seront informés des postes à pourvoir au sein de HSBC en France, au moyen :

- D'un mail listant tous les postes ouverts au sein de l'entreprise ;
- De réunions collectives présentant les postes nouvellement créés ou les postes ouverts dans des directions en demande (réseau, risques, etc.).

2.2. Publication des postes ouverts sur Career Link

Tous les postes ouverts seront publiés sur le site Career Link dont le lien sera envoyé aux salariés. Les postes disponibles seront publiés et mis à jour sur Career Link en temps réel. Pour chaque poste disponible en France, seront précisées les informations suivantes :

- La dénomination de la direction d'accueil et la localisation du poste ;
- L'emploi type ;
- La nature du contrat ;
- La société d'accueil ;
- Le GCB ;

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 39

- Les modalités de temps de travail ;
- Le rattachement hiérarchique ;
- Les éventuelles particularités du poste.

2.3. Information individualisée à destination des salariés candidats à la mobilité interne volontaire

L'Espace Cap Mobilité aura accès aux offres de mobilité interne, en France et à l'international, et sera en capacité d'orienter utilement les salariés volontaires à la mobilité interne.

Le salarié volontaire à la mobilité interne prendra contact avec l'Espace Cap Mobilité. Une fois son bilan professionnel réalisé, son conseiller référent lui proposera un suivi individualisé et un support dans le cadre de sa recherche, notamment en portant à sa connaissance les offres de postes à pourvoir susceptibles de l'intéresser.

Lors de la clôture des phases 2 et 3 du volontariat, les postes potentiellement libérés par des salariés dont le projet de volontariat aura été accepté sur le principe, seront transmis par mail aux salariés suivis par l'Espace Cap Mobilité. Ils seront publiés sur le site Career Link en parallèle, sur lequel les salariés pourront postuler à l'offre de leur choix.

3. Les étapes de la mobilité interne

La démarche de mobilité interne se fait en 6 étapes :

- 1) Établir son bilan professionnel avec son conseiller Espace Cap Mobilité avec pour objectif de cibler les postes correspondant à son profil et à ses aspirations
- 2) Postuler aux offres de mobilité interne sur Career Link
- 3) Passer un entretien avec le Manager et/ou avec le Responsable recrutement
- 4) En cas d'acceptation de sa candidature et dès réception d'un email de confirmation du Responsable recrutement, remettre cet email à l'ECM, et faire acte de candidature au volontariat auprès de la Direction des Ressources Humaines selon les modalités décrites au chapitre 3.1
- 5) En cas d'acceptation du projet de volontariat par la DRH, formaliser sa mobilité en signant un avenant à son contrat de travail
- 6) Bénéficier de la prime de mobilité selon les conditions de versement prévues.

3.1. Postuler à un poste de mobilité interne sur Career Link

Les collaborateurs volontaires à la mobilité interne seront invités à présenter leur candidature sur les postes à pourvoir, mis en ligne sur le site Career Link de l'intranet de HSBC en France, et ce, conformément au process aujourd'hui en vigueur dans l'entreprise.

Les candidats volontaires à la mobilité interne suivront le processus standard de recrutement interne de HSBC France incluant un entretien manager et le cas échéant un entretien RH avec un responsable recrutement.

Les mobilités internes liées aux 54 postes créés dans le cadre du présent plan et celles liées aux postes potentiellement libérés par le volontariat de solidarité seront traitées par un Responsable recrutement dédié : sélection des candidatures internes reçues, conduite des entretiens et lien avec les managers recruteurs, Responsables RH et l'Espace Cap Mobilité.

Un salarié peut être candidat à plusieurs postes.

L'équipe recrutement dédiée au plan assurera un suivi de toutes les offres de mobilité interne auxquelles des salariés impactés par le plan se seront portés volontaires. Les conseillers de l'Espace Cap Mobilité maintiendront le contact avec les salariés volontaires à la mobilité interne, et feront le lien avec les équipes de la Direction du recrutement et les Responsables Ressources Humaines. Un suivi des démarches de mobilité interne sera communiqué lors de la commission de suivi.

L'ECM pourra, le cas échéant, proposer des actions de formation individualisées pour faciliter les démarches de mobilité interne (en prenant en anticipation sur le budget individuel de 5000 € HT prévu au paragraphe 4.4).

3.2. Sélection ou refus des candidatures

Tous les candidats seront informés de la suite donnée à leur candidature par email.

La diversité des profils des salariés de HSBC France, aux compétences et expériences variées, est essentielle pour la performance de l'entreprise. A cet effet, chaque candidature sera appréciée en prenant en compte le caractère réaliste et réalisable du projet de mobilité des salariés.

Seront prioritairement retenus sur les postes à pourvoir en interne, les collaborateurs dont le profil et les compétences correspondent le mieux aux besoins du poste et dont la mobilité permettra directement la suppression d'un poste au sein des services visés par le présent projet. L'arbitrage final appartiendra à la DRH.

Pendant toute la durée d'ouverture du volontariat, les salariés dont la candidature a été écartée, sont informés par écrit par le responsable recrutement et les raisons du refus lui seront communiquées. L'Espace Cap Mobilité recensera, pour chaque salarié suivi par l'ECM, le nombre de candidatures réalisées, le nombre d'entretiens, et les éventuels refus. En cas de refus, le conseiller référent du salarié au sein de l'Espace Cap Mobilité lui apportera son support afin d'analyser la cause du refus et poursuivre sa démarche de mobilité interne.

3.3. Finalisation de la mobilité interne

Les salariés retenus dans le cadre d'une mobilité interne informeront leur conseiller référent de l'Espace Cap Mobilité, et seront invités à faire acte de candidature au volontariat auprès de la DRH. Une fois validée par la DRH, selon les conditions décrites au chapitre 6 partie 2, le salarié matérialisera son accord par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

4. Actions visant à faciliter la mobilité interne

HSBC France souhaite apporter un accompagnement renforcé aux salariés en mobilité interne. A ce titre, l'entreprise permettra :

- Un accompagnement individualisé par l'Espace Cap Mobilité
- La mise en place d'un parcours découverte « Vis ma vie » (sur demande)
- Des entretiens d'intégration et de suivi avec RRH/Manager
- Une revue des notes de performance de fin d'année
- Un support du Responsable RH en cas de difficulté
- L'éventuelle prise en charge d'une formation d'adaptation
- Le versement d'une prime de mobilité fonctionnelle
- Le bénéfice de la politique de mobilité géographique (si applicable)
- Le recours à une commission de suivi paritaire le cas échéant.

4.1. Accompagnement par l'ECM

Le salarié volontaire à la mobilité interne se fera connaître auprès de l'ECM pour bénéficier d'un suivi individualisé dans sa mobilité interne. La nature de l'accompagnement par l'ECM est précisée au chapitre 2, partie 3.

L'ECM garantira la confidentialité de la démarche engagée.

4.2. Parcours découverte « vis ma vie »

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 44

CA

DRH

MIT

ECM

St

Les salariés qui en feront la demande auprès de l'ECM (avant ou après avoir postulé), pourront bénéficier d'un parcours Découverte « *vis ma vie* » pouvant durer entre 1 et 3 jours sur le poste visé par leur projet de mobilité interne. Ce parcours intégrera des phases d'observation, d'échanges avec le manager, avec le titulaire du poste et avec les collègues. A l'issue de ce parcours, un entretien de restitution sera organisé avec le salarié, son conseiller référent, le RRH et/ou le responsable recrutement. Ce parcours a pour objectif de faciliter la mobilité, notamment pour des salariés ayant passé de longues années dans un même service. Il permet aussi de mieux appréhender le poste à pourvoir. Ce parcours Découverte sera organisé après s'être assuré auprès du manager de la structure d'accueil de la disponibilité de ses équipes.

4.3. Intégration du salarié dans son nouveau poste

Plusieurs mesures visant à sécuriser l'intégration du collaborateur dans sa mobilité sont prévues :

- **Entretiens d'intégration et de suivi** : un entretien avec son futur manager et le RRH du métier d'accueil sera organisé avant la prise du nouveau poste. Cet entretien visera à établir ou à confirmer les besoins de formation éventuels (présentiel, dans le poste), à identifier les éventuelles difficultés, à créer un lien de confiance avec les personnes clés pour le futur. Un entretien de suivi sera organisé dans les 6 mois suivant la prise de poste du collaborateur, notamment pour apprécier l'intégration et la montée en compétence du salarié dans son nouveau poste (formations réalisées).
- **Revue des notes de performance de fin d'année** : à l'issue de l'année écoulée dans le nouveau poste, la DRH procédera à un examen approfondi des notes de performance de fin d'année de tous les salariés ayant réalisé une mobilité interne volontaire afin d'identifier d'éventuelles difficultés dans la notation.
- **Mobilité** : Dans le cas où le salarié rencontrerait d'éventuelles difficultés dans son nouveau poste, et après un entretien entre le salarié, le manager et le RRH, reconnaissant ces difficultés, le salarié pourra engager une mobilité avant la fin des 3 ans prévus par les règles de la mobilité interne en place chez HSBC France. Le salarié sera accompagné par son Responsable RH afin d'engager et faire aboutir une nouvelle démarche de mobilité interne, dans les meilleurs délais.

4.4. Formation

Afin de faciliter la mobilité interne, les salariés pourront bénéficier d'une formation d'adaptation, et sans que celle-ci soit imputée sur les budgets annuels de formation 2017 et 2018.

Deux cas de figures peuvent se présenter :

- des actions de formations individualisées ont été prévues dans le cadre du projet de mobilité interne validé par la DRH.
- le salarié s'inscrit dans le cadre d'un plan de formation prévu par les Directions à la suite de la création des postes inscrits au livre 2.

• **Plan de formation prévu dans le cadre des postes créés au titre du Livre 2**

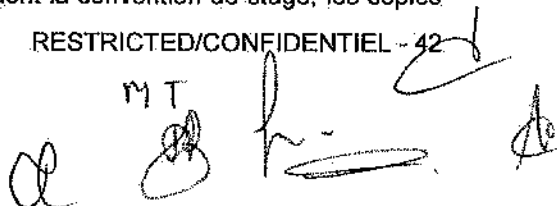
La Direction prévoit ainsi de majorer le budget de formation en constituant une enveloppe budgétaire supplémentaire spécifiquement et exclusivement allouée aux dépenses de formation directement liées à la création des 54 postes prévus au Plan. Cette enveloppe, dédiée a été chiffrée à 250 K€ sur la durée du Plan ce qui représente en moyenne un budget individuel de l'ordre de 5000 euros HT par salarié.

Ce budget a vocation à financer les actions de formations pensées pour permettre aux collaborateurs de s'adapter à ces postes nouvellement créés.

• **Actions de formation individualisées**

Après validation du projet de volontariat à la mobilité interne, le coût de la formation sera pris en charge par HSBC France sur présentation de justificatifs (dont la convention de stage, les copies

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 42

MT


des feuilles d'émargement ou attestations de présence du salarié en formation et facture du prestataire) dans la limite de 5000 € H.T. par salarié et sera versé directement à l'organisme assurant la formation.

Pour le cas où cette enveloppe budgétaire ne permettrait pas de financer l'intégralité du coût de la formation, le salarié pourra utilement se rapprocher de son FONGECIF régional (qui exerce un rôle de conseil en évolution professionnelle) dans la perspective de mobiliser des financements complémentaires sur les fonds de la formation professionnelle continue.

Une convention de formation tripartite sera signée entre l'organisme de formation, l'entreprise et le salarié précisant que ce dernier demeure, le cas échéant, redevable des sommes dues en cas d'absence ou d'abandon de la formation (sauf cas de force majeure).

- **Mobilisation du CPF**

Le salarié pourra, à son initiative, utiliser les heures inscrites sur son Compte Personnel de Formation afin de compléter le financement de la formation acceptée par l'Espace Mobilité Conseil après avis de la Commission paritaire et ce, en vue de réaliser les actions nécessaires à la réussite de son projet. Dans ce cas, le salarié devra s'assurer au préalable de l'éligibilité de sa formation au CPF (cf. listes de formation éligibles disponibles sur son Compte Personnel de Formation) ainsi que des conditions de financement de l'OPCA, en se rapprochant en tant que de besoin de l'Espace Mobilité Conseil et/ou du FONGECIF régionalement compétent (qui exerce un rôle de conseil en évolution professionnelle).

4.5. Versement d'une prime de mobilité interne

Afin de faciliter les mobilités internes des collaborateurs, en France et à l'international, une indemnité de mobilité sera versée aux salariés dont la mobilité permettra directement la suppression d'un poste au sein des services visés par le présent projet. Dans le cas d'une mobilité interne permise par le volontariat de solidarité, la prime sera versée aux deux collaborateurs.

Cette prime est égale à une somme de 5000 € bruts. Elle est versée à la date d'effet de la mobilité.

Cette prime peut se cumuler avec le bénéfice des mesures de mobilité géographique pour les salariés qui y seraient éligibles.

4.6. Accompagnement lié à la mobilité géographique

Les mesures financières et matérielles d'accompagnement pour une mobilité géographique telle que définie dans la note d'application du 1^{er} Juillet 2014 seront appliquées chaque fois que cela sera justifié.

Handwritten signatures and initials:
A, B, MT, h-, d, p

PARTIE 6 FIN DE CARRIERE

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 44

ae HT B h- d

1. Dispositif de retraite aidée

1.1. Critères d'éligibilité

Les conditions cumulatives pour être éligible au départ à la retraite aidée sont :

- Relèver du champ d'application du plan de départs volontaires (cf. partie 2) ;
- Réunir les conditions pour pouvoir liquider sa retraite, entre la date d'entrée en vigueur du plan et le 1er juillet 2018. Le tableau en annexe 3 définit les conditions requises par âge, telles qu'elles résultent de la réforme des retraites.

1.2. Gestion des candidatures

Les salariés éligibles, désireux de se porter volontaires au départ en retraite aidée, déposeront leur dossier de candidature à la retraite aidée auprès de l'ECM. Après vérification de l'éligibilité par l'ECM, la décision d'autoriser le départ en retraite aidée dans le cadre du présent Plan de Départ Volontaire sera prise par la Direction des Ressources Humaines, selon la méthode présentée au chapitre sur le volontariat.

1.3. Versement d'une indemnité complémentaire de retraite aidée

Il sera versé au salarié faisant valoir ses droits à la retraite une indemnité de fin de carrière calculée selon les dispositions conventionnelles de la CCN de la Banque ou conformément à l'article 8 de l'accord CCF du 21 juillet 2000 si les dispositions de cet accord se révèlent plus favorables.

Oùtre l'indemnité de départ à la retraite telle que mentionnée au paragraphe précédent, les collaborateurs éligibles à cette mesure de départ à la retraite aidée bénéficieront, au moment de leur départ, d'une indemnité complémentaire de départ à la retraite dont le montant sera forfaitaire et fixé à 15 000€ bruts quel que soit le taux d'activité.

2. Dispositif de Congé de Fin de Carrière et de Solidarité (« CFCS »)

Le dispositif de Congé de Fin de Carrière (« CFCS ») présenté ci-dessous est issu de l'Accord instituant un Congé de Fin de Carrière et de Solidarité au sein d'HSBC France signé le 9 juin 2016.

Le dispositif de Congé de Fin de Carrière et de Solidarité (« CFCS ») permet aux collaborateurs concernés d'être totalement dispensés d'activité pendant une période maximum de 48 mois jusqu'à la première date possible de liquidation de leur retraite à taux plein du régime général, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement.

2.1. Critères d'éligibilité

Les salariés pourront se porter candidats au dispositif de CFCS et seront potentiellement éligibles s'ils remplissent les critères d'éligibilité suivants :

- Relèver du champ d'application du plan de départs volontaires (cf. partie 2) ;
- Et
- Etre en mesure de liquider la pension de vieillesse du régime général à taux plein, y compris dans le cadre des dispositions relatives à la retraite anticipée des « carrières longues » ou des salariés en situation de handicap instituées par la loi « Fillon » pour les salariés pouvant en bénéficier, dans un délai maximum de 48 mois suivant la date d'entrée en CFCS (telle que définie ci-après) ;

Et

- Ne pas être en mesure de liquider la pension de vieillesse du régime général à taux plein dans un délai de 3 mois suivant la date d'entrée en CFCS (telle que définie ci-après), y compris dans le cadre des dispositions relatives à la retraite anticipée des « carrières longues » ou des salariés en situation de handicap instituées par la loi « Fillon » pour les salariés pouvant en bénéficier ;

Et

- Exprimer par écrit, et ce, de manière irrévocable, leur demande de départ à la retraite en même temps que leur candidature au CFCS.

2.2. Gestion des candidatures

Une information, envoyée par l'ECM et permettant aux salariés de prendre connaissance des conditions prévues par le CFCS, sera adressée individuellement à tous les collaborateurs potentiellement éligibles. L'ECM pourra par ailleurs leur fournir, s'ils le demandent, une estimation financière calculée sur la base de leur situation personnelle. Ils pourront ainsi faire leur choix et prendre leur décision en toute connaissance de cause.

Le dépôt et la revue des candidatures au volontariat en CFCS suivront le même processus que celui décrit au chapitre 6, partie 2.

Une fois la décision prise par la DRH, à l'issue de chacune des phases de volontariat, les salariés seront informés selon les modalités décrites au chapitre 6, partie 2.

2.3. Entrée dans le CFCS

L'entrée en CFCS sera formalisée par la signature d'un avenant au contrat de travail, étant précisé que le salarié aura, au préalable en support à sa demande de volontariat auprès de la Direction, fourni une lettre d'engagement de départ à la retraite à l'issue du CFCS.

La date d'entrée dans le dispositif de CFCS correspond à la date à partir de laquelle le salarié sera dispensé d'exercer son activité. Elle sera fixée en fonction des contraintes de fonctionnement et d'organisation du service du salarié concerné. Cette date pourra être modifiée à l'initiative de la Direction en fonction de la date à laquelle la suppression du poste permettant ce départ aura été constatée.

En tout état de cause, elle ne pourra être antérieure à une période de 48 mois avant la date à laquelle le salarié pourra liquider sa pension de retraite à taux plein du régime général.

A la date d'entrée dans le dispositif de CFCS, les jours de congés payés ou RTT acquis et non pris (y compris ceux qui sont dans le CET) par les salariés devront être soldés. Les salariés pourront :

- Soit prendre ces jours avant l'entrée dans le dispositif en bénéficiant pour les jours épargnés dans le CET LT uniquement, de l'abondement prévu par l'accord sur la durée du travail, la prise de ces jours de congés devant être préalablement acceptée par le responsable hiérarchique ;
- Soit transférer les jours épargnés dans le CET Long Terme dans le PEE, dans le PERCO ou dans le régime de retraite supplémentaire HSBC France (Article 83) ;
- Soit percevoir le montant correspondant à l'indemnité compensatrice des jours de congés acquis ou épargnés et non pris au moment de l'entrée dans le CFCS. Ce versement sera effectué sur la paie du mois précédant l'entrée dans le dispositif.

Dans l'hypothèse où le paiement des droits acquis est affecté au rachat de trimestres manquants pour le calcul de la pension de retraite du régime général, les salariés concernés bénéficieront d'un abondement de 25% pour les jours épargnés dans le CET LT uniquement.

Pour les salariés qui perçoivent un treizième mois, une quote-part du 13^{ème} mois leur sera versée *pro rata temporis* sur la paie du mois précédant l'entrée dans le dispositif CFCS.

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 46/

HT 

2.4. Rémunération pendant le CFCS

• Paiement d'une allocation de remplacement

Les salariés entrant dans le dispositif CFCS bénéficieront d'une allocation de remplacement annuelle dont le montant brut est égal à :

Pour les techniciens et cadres : 75% du salaire annuel brut de référence défini ci-après.

Le salaire annuel brut de référence est égal au dernier salaire mensuel brut de base précédant l'entrée en CFCS multiplié par le nombre de mensualités versées par an avant l'entrée dans le dispositif CFCS.

Le montant de l'allocation mensuelle est égal à 1/12 de l'allocation annuelle.

Le montant de l'allocation de remplacement d'un salarié à temps plein ne pourra pas être inférieur à 1 750 euros bruts par mois.

Pour les cadres hors classe :

- Une partie calculée sur la rémunération fixe (partie 1), égale à 70 % du salaire annuel de référence défini ci-après. Le salaire annuel brut de référence est égal au dernier salaire mensuel brut de base précédant l'entrée en CFCS multiplié par le nombre de mensualités versées par an avant l'entrée dans le dispositif CFCS.
- Une partie calculée sur la rémunération variable (partie 2), égale à 50% de la rémunération variable brute perçue l'année d'entrée dans le CFCS au titre de l'année précédente.

Le montant de l'allocation mensuelle est égal à 1/12 de l'allocation annuelle (partie 1 et 2).

Cas particulier des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel entrant dans le dispositif CFCS bénéficieront d'une allocation de remplacement qui sera calculée sur la base d'un salaire annuel brut reconstitué à temps plein.

Si le montant de l'allocation de remplacement brute mensuelle calculée est supérieur au salaire à temps partiel brut versé au salarié avant son entrée dans le dispositif, le montant de cette allocation sera plafonné au salaire brut mensuel perçu à temps partiel.

• Régime social et fiscal de l'allocation de remplacement

L'allocation de remplacement est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal. Elle sera soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

Il est précisé que pour les salariés cadres dont l'allocation mensuelle brute serait inférieure au plafond de la sécurité sociale, des prélèvements sociaux incluront les prélèvements au titre de la GMP.

• Versement de l'allocation de remplacement

L'allocation de remplacement est due à compter de la fin du mois civil d'entrée au CFCS, jusqu'à la fin du mois civil précédant celui à partir duquel le salarié peut liquider sa pension de retraite du régime général à taux plein.

Elle est versée mensuellement, aux mêmes échéancés que la paie. L'allocation sera versée en 12 mensualités par année civile.

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 47

U

A

MT

K

A

• Revalorisation de l'Allocation de remplacement

L'allocation de remplacement, ainsi que le montant plancher de 1 750 € bruts, seront revalorisés, chaque année, sur la base du taux des augmentations de salaire générales (i.e. collectives) de la catégorie de personnel dont le salarié relevait avant son entrée en CFCS. Cette revalorisation interviendra aux mêmes dates que ces augmentations.

Lorsque les catégories de personnel éligibles à une augmentation de salaire générale sont définies en fonction de la rémunération de base annuelle, c'est le salaire annuel de référence pris en compte pour le calcul de l'allocation de remplacement qui sera pris en compte pour déterminer si un salarié en CFCS fait partie des catégories de personnel bénéficiant de cette augmentation de salaire générale. L'augmentation sera alors appliquée dans les mêmes proportions que pour la détermination de l'allocation de remplacement (cf. 2.4.1.1 et 2.4.1.2 ci-dessus).

En revanche, les salariés en CFCS ne seront pas éligibles aux primes à caractère collectif.

2.5. Versement d'un acompte sur l'indemnité de départ à la retraite

A la date de l'entrée dans le dispositif, le salarié pourra opter soit pour :

- Le versement d'un acompte de 80% de l'indemnité de départ à la retraite prévue soit par la convention collective, soit par l'accord d'entreprise de HSBC France. Cet acompte, sera calculé sur la base du salaire précédant l'entrée en CFCS en tenant compte de l'ancienneté acquise jusqu'à la date du départ en retraite ;
- Le versement de la totalité de l'indemnité de départ à la retraite, au terme du dispositif, à l'occasion de son départ en retraite.

A la demande de collaborateur, le montant de cet acompte pourra être porté à 90% du montant total de l'indemnité lorsque tout ou partie dudit acompte est dédiée au rachat de trimestres manquants pour le calcul de la pension de retraite du régime général.

2.6. Intéressement - Participation - PEE - PERCO

Les salariés en CFCS bénéficieront de l'intéressement et de la participation au prorata de l'allocation de remplacement. Le CFCS ne constituant pas une période de présence, seule la part d'intéressement et de participation versée au prorata des salaires pourra être attribuée aux salariés entrés dans le dispositif CFCS, et ce, au prorata de l'allocation de remplacement versée.

Ils resteront adhérents au PEE et au PERCO mis en place et bénéficieront dans les mêmes conditions notamment d'abondement que celles applicables aux salariés en activité.

2.7. Statut social pendant le congé

Le contrat de travail sera suspendu à compter de l'entrée en CFCS jusqu'à la date du départ à la retraite. Les bénéficiaires du CFCS conserveront donc le statut de salarié et resteront juridiquement liés à l'entreprise et inscrits à l'effectif pour la durée du congé de fin de carrière.

Ils continueront, par conséquent, à bénéficier de la couverture sociale de la sécurité sociale en tant que salarié ainsi que des conditions bancaires réservées aux salariés, et des activités sociales et culturelles des CCE et CE, calculées sur la base de l'allocation. Ils continueront également à bénéficier des avantages sociaux suivants :

- Allocation enfant handicapé et CESH Handicap ;
- Prime de rentrée scolaire.

Toute autre prime, indemnité ou avantage ne bénéficieront pas aux salariés en CFCS, sauf à ce qu'il en soit prévu autrement par un accord ou une décision unilatérale instituant ladite prime, indemnité ou avantage.

Les masses salariales qui serviront de base au calcul du budget des activités sociales et culturelles intégreront les salariés en CFCS sur la base de leur salaire avant leur entrée dans le dispositif.

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 48/

ne MT B h. 

En l'absence de travail effectif, la période de CFCS n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

La période de CFCS est prise en compte pour le calcul de la prime de fidélité.

2.8. Protection sociale pendant le CFCS

Afin d'éviter que l'entrée dans le dispositif de CFCS n'entraîne une diminution de la base de calcul des droits à retraite et prévoyance, les bénéficiaires pourront opter pour que les cotisations des régimes visés ci-après soient calculées sur la base du salaire brut mensuel précédent l'entrée dans le dispositif, moyennant une répartition identique à celle prévue par les dispositions conventionnelles applicables.

Il s'agit des cotisations des régimes suivants :

- cotisations au régime de retraite de base de la sécurité sociale ;
- cotisations aux régimes de retraite complémentaire « ARRCO » et « AGIRC »¹ ;
- cotisations au régime de retraite supplémentaire HSBC France ;
- cotisations au régime de prévoyance complémentaire.

Le régime obligatoire des frais de santé s'appliquera dans les mêmes conditions de garanties que celles prévues pour les salariés en activité.

2.9. Départ volontaire en retraite

• Date de sortie du dispositif CFCS

Dans la mesure où le CFCS prend fin à la première date à laquelle le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général, le salarié sortira du dispositif CFCS et quittera l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Il devra veiller à déposer auprès des administrations concernées, avant la fin de son CFCS et en temps utile, sa demande officielle de liquidation de ses pensions de retraite de sécurité sociale et complémentaires auprès des caisses de retraite. Il devra informer le service Administration du Personnel de la mise en œuvre de ses démarches.

En tout état de cause, c'est la date de validation des conditions de la liquidation de la pension à taux plein du régime général telle qu'identifiée à l'entrée dans le CFCS, et non la date réelle de versement de la pension retraite, qui marque la fin du CFCS.

Le CFCS pourra être interrompu ou suspendu temporairement ou en totalité avant le terme prévu, à la demande du salarié et après autorisation d'HSBC France, dans les cas exceptionnels suivants :

- Divorce ou séparation juridique du conjoint, partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- Perte d'emploi du conjoint, concubin ou partenaire pacsé dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- Décès ou invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du conjoint, concubin ou partenaire pacsé dans le cadre d'un pacte civil de solidarité,
- Enfant classé invalide du 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la Sécurité Sociale,
- Prise en charge des parents ascendants,

¹ Cette possibilité sera ouverte sous réserve de la signature d'un accord d'entreprise sur le sujet conformément à la législation applicable

HT


- Difficultés financières graves,
- Passage à mi-temps thérapeutique du conjoint, concubin ou partenaire pacsé dans le cadre d'un pacte civil de solidarité.

- **Versement du solde de l'indemnité de départ à la retraite**

Au moment de son départ en retraite le salarié percevra, en complément de l'acompte versé au moment de son entrée dans le dispositif CFCS prévu à l'article 2.5 du présent accord, le solde de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective de la Banque ou par l'accord d'entreprise de HSBC France.

Cette indemnité sera calculée sur la base du salaire de base perçu par le salarié avant son entrée en CFCS, revalorisé en application de l'article 2.4 ci-dessus, en tenant compte de l'ancienneté acquise jusqu'à la date du départ en retraite.

oe B HT r- d

PARTIE7 MOBILITE EXTERNE

C *8* *S* *h* *d*
MT *Φ*

En complément du dispositif de mobilité internes et des mesures d'âge, le présent plan de départ volontaire permet aux collaborateurs éligibles et désireux de s'inscrire dans cette démarche, de réaliser un projet de départ à l'extérieur de l'entreprise dans de bonnes conditions. Les conditions d'éligibilité et les modalités pratiques sont décrites au chapitre 1 dans la partie 2 du présent accord.

1. Entrée dans le dispositif de mobilité externe

Une fois le dossier de volontariat relatif à un projet de départ externe à HSBC constitué, comprenant notamment l'avis de l'ECM sur le caractère réaliste et réalisable du projet, la demande de volontariat sera soumise à l'autorisation de la Direction. Il est entendu que les salariés dont le dossier de volontariat à un départ externe aura été accepté renoncent implicitement à une mobilité interne.

Le présent plan prévoit 3 types de projets de mobilité externe, dont les conditions de validité sont décrites en partie 2 du présent accord:

- Emploi
- Création ou reprise d'entreprise
- Reconversion.

• Formalisation de la rupture du contrat

Quelle que soit la nature du projet de mobilité externe, chaque salarié dont le dossier de mobilité externe aura été accepté sera invité à signer une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord et à bénéficier du congé de reclassement.

Le départ volontaire en mobilité externe est subordonné à la signature de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

2. Mesures d'accompagnement communes à tous les salariés en mobilité externe

2.1. Le congé de reclassement

Le congé de reclassement permet aux salariés dont le projet de mobilité externe a été validé de disposer de temps pour finaliser son projet et sécuriser son parcours professionnel, avec l'aide de consultants spécialisés au sein de l'ECM. Il permet aux salariés, dont le contrat de travail a été rompu, de bénéficier, avant leur départ effectif de l'entreprise, d'une période de disponibilité complète destinée à favoriser la mise en œuvre de leur projet.

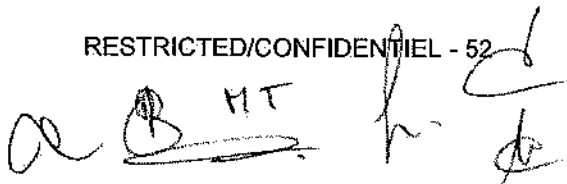
Ce congé de reclassement bénéficie particulièrement aux salariés porteurs d'un projet de création/reprise d'entreprise ou de reconversion. En effet, dans la continuité des travaux d'élaboration de leur projet professionnel, l'ECM accompagnera les salariés durant tout le congé de reclassement dans la concrétisation de leur projet.

• Modalités pratiques d'adhésion au congé de reclassement

Le congé de reclassement, facultatif, suppose une adhésion explicite du salarié. La convention de rupture d'un commun accord, à laquelle est jointe une proposition d'adhésion au congé de reclassement (avec un coupon-réponse), rappellera au salarié la faculté dont il dispose d'adhérer à ce dispositif. Le salarié dispose d'un délai de huit jours calendaires pour signer un document d'adhésion au congé de reclassement. A défaut, le salarié sortira définitivement du congé de reclassement. L'absence de réponse au terme du délai de 8 jours calendaires précités vaut refus.

Le salarié volontaire qui adhère au congé de reclassement est totalement et immédiatement dispensé d'activité et s'engage à se consacrer à temps plein à la finalisation de son projet professionnel.

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 52



Un document intitulé « Convention de congé de reclassement » formalise le contenu définitif du congé de reclassement, comprenant les éléments suivants :

- * Le terme du congé de reclassement ;
- * La rémunération versée durant le congé de reclassement ;
- * Les prestations de la structure d'accompagnement ;
- * Le cas échéant, la nature des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, ainsi que le nom des organismes prestataires pressentis pour ces actions ;
- * Les engagements du salarié et de l'entreprise pendant le congé, et les conditions de rupture de ce congé.

• Durée du congé de reclassement

La durée du congé de reclassement (incluant le préavis) sera de :

- 12 mois pour les salariés de moins de 50 ans
- 15 mois pour les salariés de 50 ans ou plus.

L'âge du salarié est apprécié à la date de signature de la convention de rupture d'un commun accord.

Le congé de reclassement débute par le préavis, dont le salarié est dispensé d'exécution.

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé légal de maternité. À l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau de son congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité. La maladie ne saurait suspendre ni prolonger l'échéance du congé de reclassement.

Le congé de reclassement peut également comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu :

- pendant le temps correspondant à la période d'essai du salarié en CDI
- pendant le temps du CDD/ contrat d'intérim.

Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend, son terme initial étant reporté à due concurrence des périodes de travail effectuées au cours de la suspension.

• Rémunération des salariés durant le congé de reclassement

La rémunération durant le congé de reclassement est la suivante:

Pendant le préavis : Le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due au titre de cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des cotisations sociales (salariales et patronales) applicables.

Au-delà du préavis : Le salarié perçoit une allocation mensuelle calculée sur la rémunération brute moyenne (sur laquelle auront été assises les contributions au régime d'assurance chômage) perçue au cours des douze derniers mois précédant la signature de convention de rupture (sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC), dont le montant est fixé afin de limiter notamment l'impact de la durée du préavis conventionnel proportionnellement à la durée totale du congé de reclassement à :

- Techniciens : 80 %²
- Cadres et Hors Classe : 75 %.

² Ce taux a pour finalité de compenser en partie l'impact de la différence de durée des préavis conventionnel

de

B

HT

r.

d
de

Le régime social actuel est le suivant : cette allocation versée à l'issue du préavis est uniquement assujettie à la CSG/ CRDS dans la limite d'un congé de reclassement d'une durée maximale de 12 mois (préavis inclus).

L'entreprise remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant de l'allocation.

- **Indemnité de concrétisation rapide pendant le congé de reclassement**

Une indemnité complémentaire dite de concrétisation rapide correspondant à 35% de l'allocation restant due au titre de la période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis sera versée en une seule fois en cas de sortie du dispositif avant son terme.

A la date de signature du présent document, cette indemnité est considérée comme une indemnité de rupture au sens des articles L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale et 80 duodécies du Code Général des Impôts. Elle sera donc assujettie à CSG/CRDS et assujettie, en tout ou partie, à cotisations sociales en application des plafonds prévus par la législation en vigueur au moment de son versement.

- **Protection sociale durant le congé de reclassement**

Pendant la période du congé de reclassement, le salarié conservera :

- La qualité d'assuré social et bénéficiera du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement ;
- Le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement ;

En cas de maladie, le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé de maladie, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'allocation de Congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte. Il restera couvert par le régime frais de santé obligatoire dans les mêmes conditions que précédemment moyennant le versement de sa part de cotisation salariale calculée comme s'il avait continué son activité dans des conditions normales, l'entreprise payant la part patronale dans les mêmes conditions.

Le salarié continuera à bénéficier du régime obligatoire de Prévoyance moyennant le versement de sa part de cotisation salariale calculée comme s'il avait continué son activité dans des conditions normales, l'entreprise payant la part patronale dans les mêmes conditions. En d'autres termes, les cotisations salariales et patronales seront assises sur le salaire de base brut mensuel (1/12^{ème} du salaire de base brut annuel) précédent l'entrée dans le congé de reclassement, à l'exception de toutes indemnités liées au départ. Un avenant à l'accord Prévoyance du 15 Octobre 2008 instituant un régime de garanties collectives sera signé à cet effet.

Concernant la retraite, la période de Congé de reclassement excédant le préavis est validée pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse dans la limite maximale légale de 12 mois. Par ailleurs, les salariés pourront obtenir des points de retraite AGIRC et ARRCO moyennant le versement de leur part de cotisations salariales calculées comme s'ils avaient continué leur activité dans des conditions normales, l'entreprise payant la part patronale dans les mêmes conditions. En d'autres termes, les cotisations salariales et patronales seront assises sur le salaire de base brut mensuel (1/12^{ème} du salaire de base brut annuel) précédent l'entrée dans le congé de reclassement. **Cette possibilité ne sera ouverte que sous réserve de la signature d'un accord d'entreprise sur ce sujet, conformément à la législation applicable en la matière.**

- **Modalités pratiques de rupture du congé de reclassement**

Le congé de reclassement prend fin dans 3 cas :

- Au terme de la durée prévue ;
- Avant ce terme, si le bénéficiaire retrouve un emploi salarié ou concrétise effectivement son projet externe (notamment création ou reprise effective d'entreprise), sur présentation de justificatifs ;

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 54

de B MT h d

- En cas de non-respect de ses engagements par le salarié (dans les conditions mentionnées en annexe).

Dans le 2^{ème} cas, le salarié qui aura mis en œuvre son projet professionnel pendant le congé de reclassement en informera dans les meilleurs délais la DRH par LR avec AR en précisant la date à laquelle prendra effet son projet. Il perdra le bénéfice de l'allocation de congé de reclassement dès que son projet prendra effet, sauf hypothèse de suspension prévue supra.

Ce courrier doit :

- préciser la date à laquelle prend effet son début d'activité ou son embauche ;
- être accompagné d'un justificatif (copie du contrat de travail, présentation d'un extrait Kbis ou de tout acte de création d'entreprise, ou tout autre document officiel attestant de l'activité) ;
- être envoyée avant l'embauche ou le début d'activité.

La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement.

2.2. Indemnités de départ volontaire

Il sera versé au salarié ayant conclu une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique du contrat de travail une indemnité de rupture dite de volontariat. Elle sera égale, dans la limite de 36 mois, à une indemnité proportionnelle en fonction de l'ancienneté Groupe, égale à :

- 0,5 mensualité de salaire brut de base par semestre complet d'ancienneté avant le 1^{ER} Janvier 2002 ;
- 0,8 mensualité de salaire brut de base par semestre complet d'ancienneté après le 1^{ER} JANVIER 2002.

La mensualité de référence est égale à 1/12^{ème} du salaire brut de base annuel.

L'ancienneté prise en compte est déterminée à la date de fin de préavis.

Cette indemnité inclut l'ensemble des indemnités conventionnelles et/ou légales susceptibles d'être dues au titre de la rupture du contrat.

3. Mesures d'accompagnement spécifiques au projet d'emploi salarié

Les salariés volontaires souhaitant poursuivre leur carrière hors de l'entreprise et du Groupe seront accompagnés dans leur démarche. Il est rappelé qu'un projet professionnel externe est un projet éligible si le collaborateur :

- Dispose d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche en CDI à temps plein ou à temps partiel ;
OU
- Dispose d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche en CDD, ou d'une mission d'intérim de 12 mois ou plus à temps plein ou à temps partiel, ouvrant de réelles perspectives d'embauche définitive.

Les mesures suivantes sont spécifiquement prévues pour faciliter le repositionnement externe des salariés en emploi.

3.1. Formation technique

Le salarié pourra suivre une formation pour lui permettre de développer ses compétences en vue d'obtenir un poste externe salarié préalablement identifié et/ou de réussir sa prise de poste. Cette formation sera financée par HSBC France selon les conditions suivantes :

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 55

al

8B

HT

f

do

- être validée par l'Espace Cap Mobilité ;
- présenter les justificatifs (dont la convention de stage, les copies des feuilles d'émargement ou attestations de présence du salarié en formation et facture du prestataire) ;
- dans la limite de 5 000 € HT par salarié.

HSBC règlera la facture directement à l'organisme assurant la formation.

Pour le cas où cette enveloppe budgétaire ne permettrait pas de financer l'intégralité du coût de la formation, le salarié pourra utilement se rapprocher de son FONGECIF régional (qui exerce un rôle de conseil en évolution professionnelle) dans la perspective de mobiliser des financements complémentaires sur les fonds de la formation professionnelle continue.

Une convention de formation tripartite sera signée entre l'organisme de formation, l'entreprise et le salarié précisant que ce dernier demeure le cas échéant redevable des sommes dues en cas d'absence ou d'abandon de la formation (sauf cas de force majeure).

3.2. Allocation temporaire dégressive

Une allocation temporaire dégressive sera mise en place afin de compenser la perte éventuelle de revenu que le salarié pourrait subir, à taux d'activité équivalent, en acceptant un nouvel emploi.

L'ATD a pour objectif de compenser, au moins en partie, la perte de revenu des salariés ayant opté pour une rupture d'un commun accord pour motif économique qui acceptent un emploi, en mobilité externe, moins rémunéré dans un emploi salarié dans une société extérieure à l'entreprise ou au Groupe, y compris pour un emploi à temps partiel pour son équivalent temps plein et un emploi en CDD ou de travail temporaire d'une durée minimum de 6 mois.

• **Eligibilité**

Les conditions d'éligibilité à cette indemnité différentielle dégressive sont les suivantes :

- occuper un nouvel emploi (période d'essai confirmée) avec un salaire de base inférieur à celui perçu au sein de HSBC France ;
- démarrer cet emploi dans un délai d'un an à compter de la conclusion de la rupture d'un commun accord pour motif économique ;
- adhérer à la convention ATD dans un délai de 3 mois maximum après s'être repositionné.

• **Montant et durée de la compensation**

L'ATD sera versée sur une durée ne pouvant excéder 24 mois à compter de la date d'embauche chez le nouvel employeur, dans la limite d'une participation de HSBC France maximale de 250 € bruts par mois.

L'ATD sera évaluée au moment de l'embauche et calculée forfaitairement en prenant en compte l'écart existant entre le salaire brut de base moyen perçu au cours des douze derniers mois au titre du dernier emploi au sein d'HSBC et le salaire brut de base de l'emploi de repositionnement.

• **Modalités de versement**

L'ATD sera versée au bénéficiaire en 2 fractions égales, à compter de la date d'embauche définitive dans l'entreprise d'accueil, après présentation du nouveau contrat de travail et des bulletins de salaire :

- Un premier versement serait effectué 12 mois après la date à laquelle a débuté le nouveau contrat de travail après communication de la totalité des doubles des bulletins de paie de l'intéressé sur la période correspondante ;
- Un deuxième versement interviendrait à l'issue des 24 mois, après communication de la totalité des doubles des bulletins de paie de l'intéressé, sous réserve que ce dernier soit toujours titulaire de l'emploi de repositionnement externe et que sa rémunération soit toujours inférieure à la rémunération qu'il percevait dans la société.

HT

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire, ces versements sont adaptés en fonction de la durée du contrat initial, de son renouvellement et le cas échéant de sa transformation en CDI.

En outre, l'entreprise s'engage à demander à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE la conclusion d'une convention spécifique d'Allocation Temporaire Dégressive (ATD).

4. Mesures d'accompagnement spécifiques au projet de reconversion professionnelle

Les salariés volontaires désireux de se reconvertir par le biais d'une formation seront accompagnés dans leur démarche. Il s'agit d'un projet de recherche d'un emploi différent nécessitant une reconversion professionnelle au travers d'une formation préalable de longue durée.

Pour être considéré comme réaliste et réalisable, un projet de formation devra remplir les critères suivants :

- formation de préférence certifiante ;
- formation clairement identifiée : organisme, durée, programme de la formation, coût, etc
- formation devant permettre de compléter les compétences actuelles du salarié et de favoriser l'accès à un nouvel emploi ou permettre une reconversion vers un emploi stable (grâce aux nouvelles compétences acquises et en tenant compte de la réalité du marché du travail).

4.1. Financement des actions de formation

• Formation qualifiante ou diplômante

Pour faciliter l'aboutissement du projet professionnel validé du salarié, une formation qualifiante ou l'obtention d'un diplôme, en vue d'une reconversion notamment peut s'avérer nécessaire.

Cette formation sera financée par HSBC France selon les conditions suivantes :

- Etre validée par l'ECM ;
- Présenter les justificatifs (dont la convention de stage, les copies des feuilles d'emargement ou attestations de présence du salarié en formation et facture du prestataire) ;
- Dans la limite de 8 000 € HT dans l'hypothèse d'une formation courte (moins de 300 heures), Dans la limite de 15.000 € HT dans l'hypothèse d'une formation longue (plus de 300 heures).

Ces plafonds seront augmentés de 3000€ pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

HSBC règlera la facture directement à l'organisme assurant la formation.

Une convention de formation tripartite sera signée entre l'organisme de formation, l'entreprise et le salarié précisant que ce dernier demeure, le cas échéant, redevable des sommes dues en cas d'absence ou d'abandon de la formation (sauf cas de force majeure).

Les frais indirects de formation (hébergement, transports) seront pris en charge conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise (cf. circulaire 6465 JD 56 du 01/03/2016 «Temps de déplacement, frais de transport et d'hébergement du personnel participant à une action de formation en France et à l'Etranger»).

• Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Des actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat équivalent pourront être organisées. L'Espace Cap Mobilité apportera son assistance aux salariés souhaitant entrer dans cette démarche. Les besoins de formation seront pris en charge dans le cadre des budgets définis ci-dessus.

• Compte Personnel de Formation (CPF)

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 57

Handwritten signatures and initials: "Ce", "HT", and several illegible signatures.

Le salarié pourra, à son initiative, utiliser les heures inscrites sur son Compte Personnel de Formation afin de compléter le financement de la formation acceptée par l'Espace Mobilité Conseil après avis de la Commission paritaire et ce, en vue de réaliser les actions nécessaires à la réussite de son projet. Dans ce cas, le salarié devra s'assurer au préalable de l'éligibilité de sa formation au CPF (cf. listes de formation éligibles disponibles sur son Compte Personnel de Formation) ainsi que des conditions de financement de l'OPCA, en se rapprochant en tant que de besoin de l'Espace Mobilité Conseil et/ou du FONGECIF régionalement compétent (qui exerce un rôle de conseil en évolution professionnelle).

4.2. Aide à la recherche d'emploi à l'issue de la formation

A l'issue de la formation et au terme du congé de reclassement, le salarié bénéficiera d'un accompagnement de l'ECM d'une durée de 3 mois pour la recherche d'un emploi, renouvelable une fois.

Pour le cas où, à l'issue de cette période d'accompagnement de 6 mois, le salarié n'aurait pas retrouvé un emploi, le salarié ferait l'objet d'un examen par la Commission de suivi, aux fins d'éventuelle nouvelle prorogation, à titre exceptionnel, de l'accompagnement.

5. Mesures d'accompagnement spécifiques au développement d'un projet entrepreneurial

Les salariés dont le souhait sera de créer ou de reprendre une entreprise (activité artisanale, commerciale ou libérale ou sociale et exercée en tant que personne physique, ou en société) bénéficieront d'un accompagnement spécifique.

5.1. Formations

- **Formation à la gestion**

Le créateur-repreneur d'entreprise pourra suivre une formation spécifique à la gestion auprès d'organismes compétents. La formation et l'organisme devront être validés par l'Espace Cap Mobilité.

Cette formation pourra notamment être dispensée par la Chambre de Commerce et d'Industrie du lieu d'habitation du collaborateur.

- **Formations techniques**

Dans le cas où cette création-reprise d'entreprise nécessite d'autres types de formation (par exemple un CAP pour pouvoir légalement exercer l'activité), le salarié pourra bénéficier d'une formation technique.

Les formations prévues dans le cadre d'un projet de développement entrepreneurial ne sont pas cumulables avec celles décrites au chapitre précédent.

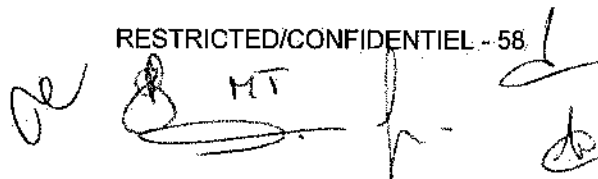
- **Prise en charge financière par HSBC France**

Le coût de la formation sera pris en charge par HSBC France sous réserve de :

- Validation par l'ECM ;
- Présentation de justificatifs (dont la convention de stage, les copies des feuilles d'émargement ou attestations de présence du salarié en formation et facture du prestataire) ;
- Dans la limite de :
 - 1 000 € HT par salarié pour les formations à la gestion (la prise en charge d'un montant supérieur sera acceptée dans le cas où la CCI du département du salarié proposerait un tarif plus élevé) ;
 - 5 000 € HT par salarié pour les formations techniques.

HSBC règlera la facture directement à l'organisme assurant la formation.

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 58



Une convention de formation tripartite sera signée entre l'organisme de formation, l'entreprise et le salarié précisant que ce dernier demeure, le cas échéant, redevable des sommes dues en cas d'absence ou d'abandon de la formation (sauf cas de force majeure).

5.2. Aide au financement de projet

Une aide à la création ou reprise d'entreprise pourra être accordée sous la forme d'une indemnité individuelle forfaitaire, dont le montant est fixé à 15.000 € bruts (sauf cas particulier des auto-entrepreneurs).

Pour les projets d'auto-entrepreneur ou de portage salarial, l'indemnité individuelle forfaitaire est fixée à 5.000 Euros bruts. Un délai de carence de 12 mois sera également appliqué avant de pouvoir contracter avec HSBC France. La DRH s'assurera auprès de la DHA (Direction des Achats) du suivi de cette règle.

Le versement se fera en deux fois à même hauteur :

- à la création de la société justifiée
- 6 mois plus tard sur présentation d'un justificatif approprié prouvant la continuité de l'entreprise.

Le versement de cette aide est soumis à :

- la validation préalable du projet par l'Espace Cap Mobilité ;
- la démonstration de la mise en œuvre effective du projet dans les 6 mois suivant la rupture d'un commun accord pour motif économique.

Les salariés créateurs d'entreprise qui recruteront par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, un ou plusieurs salariés, bénéficieront d'une indemnité complémentaire de 5 000 € bruts par salarié embauché, à condition que l'embauche intervienne dans un délai de 6 mois à compter de la date de création de l'entreprise.

Cette prime sera versée à l'entreprise créée ou reprise, à l'issue de la période d'essai concluante du salarié embauché et sur présentation des justificatifs (contrat de travail, bulletins de salaire).

6. Autres mesures applicables à compter de la signature de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord

6.1. Préavis

Les salariés qui n'adhéreront pas au congé de reclassement seront dispensés d'effectuer leur préavis conventionnel. Ils seront néanmoins rémunérés au mois le mois par l'entreprise selon les règles légales et conventionnelles.

6.2. Congés payés et JRTT

Le solde de congés payés ainsi que des JRTT acquis au titre des périodes antérieures à la cessation du contrat de travail donnera lieu au paiement d'une indemnité compensatrice versée au moment du solde de tout compte.

6.3. Eléments accessoires : véhicule – téléphone – ordinateur

La restitution des éléments accessoires dont bénéficiaient les salariés s'étant porté candidat à un départ externe, sera effectuée conformément à la politique en vigueur au sein d'HSBC France.

6.4. Protection sociale

Les salariés ayant fait l'objet d'une rupture d'un commun accord de leur contrat de travail pour motif économique, à condition que cette rupture ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, bénéficient du dispositif de portabilité des couvertures frais de santé et prévoyance, dans les conditions de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

- Pour bénéficier du maintien des garanties, l'ancien salarié devra également fournir la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- En cas de cessation du versement des allocations d'assurance chômage intervenant pendant la période de maintien des garanties, l'ancien salarié devra en informer l'entreprise et le ou les organismes concernés.
- Le droit est maintenu pour les garanties de mutuelle au sein de HSBC France pendant une durée égale à celle du dernier contrat de travail (ou des contrats de travail consécutifs) au sein de HSBC France, sans que toutefois ce maintien puisse excéder 12 mois.
- Par dérogation aux dispositions légales pour les garanties prévoyance, le droit est maintenu pendant toute l'inscription à Pole Emploi.
Le maintien des garanties de mutuelle et prévoyance est consenti sans contrepartie de cotisations pour, le salarié remplissant ces conditions.

6.5. Versement des indemnités de rupture dans le cadre du présent Plan de Volontariat

Sauf dispositions contraires indiquées dans le présent Plan de Volontariat, les indemnités prévues dans le cadre de ce dernier seront versées aux salariés, pour le cas qui les concerne, au moment du solde de tout compte, c'est-à-dire à la date de rupture de leur contrat de travail (fin du congé de reclassement ou à l'issue du préavis pour les salariés qui auraient refusé le congé de reclassement).

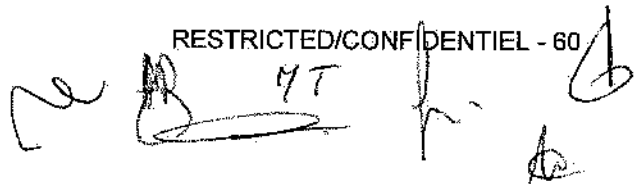
6.6. Priorité de réembauchage

Sous réserve d'éventuelles dispositions conventionnelles plus favorables, les salariés dont le contrat de travail serait rompu d'un commun accord pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage au sein de HSBC France pendant une durée d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat de travail.

Comme le prévoit la loi, les salariés souhaitant bénéficier de cette priorité devront en faire la demande par écrit auprès de la DRH dans les 12 mois qui suivent la date de rupture de leur contrat de travail.

La priorité de réembauchage concerne les postes au sein de la société d'origine compatibles avec la qualification des salariés et les postes qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après la rupture de leur contrat de travail, sous réserve cependant que les salariés informent par écrit la DRH de cette nouvelle qualification.

La DRH informera par courrier recommandé les salariés qui auront manifesté le désir de bénéficier de la priorité de réembauchage, de tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials that appear to be 'YT' written over a horizontal line. To the right, there are several smaller, more distinct signatures, including one that looks like 'J' and another that is less legible.

PARTIE 8 - DISPOSITIONS FINALES

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 61

u B

MT

h-

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

1. Fiscalité et traitement social des indemnités et allocations prévues au présent Plan de Volontariat

Les indemnités et allocations prévues au présent Plan de Volontariat seront soumises aux prélèvements sociaux et règles fiscales applicables au jour de leur versement.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de présentation du présent document, s'agissant plus particulièrement des indemnités versées dans le cadre de la rupture d'un commun accord pour motif économique et aux indemnités de départ volontaire en retraite prévues au présent document, celles-ci sont :

- partiellement exonérées de cotisations sociales (dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale),

- partiellement exonérées de CSG-CRDS :
 - dans la limite de l'indemnité de licenciement de la Convention Collective plafonnée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour l'indemnité de départ PDV,
 - dans la limite de l'indemnité de départ à la retraite de la Convention Collective plafonnée à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale. Cette limite s'applique de manière cumulative à l'indemnité de départ en retraite et à l'indemnité additionnelle de départ en retraite.
 - Au-delà de 10 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, soit encore 392 000 Euros, les indemnités de rupture sont soumises à CSG/CRDS dès le 1^{er} Euro.

- totalement exonérées d'impôts sur le revenu.

2. Consultation préalable du Comité central d'entreprise et des comités d'établissement

Les parties rappellent que le présent accord a, préalablement à sa signature, fait l'objet d'une présentation au Comité central d'entreprise d'HSBC France lors de la réunion du 3 janvier 2017.

De même, le présent accord, préalablement à sa signature, fait l'objet d'une présentation aux comités d'établissement concernés par le projet, à savoir le Comité d'Etablissement de Paris, le Comité d'Etablissement Nord & Est, le Comité d'Etablissement Ouest et le Comité d'Etablissement SRA lors des réunions de chaque instance organisées respectivement les 05/01/2017 (CE Ouest et CE SRA) et 06/01/2017 (Pour le CEP et le CE Nord & Est).

3. Durée de l'accord

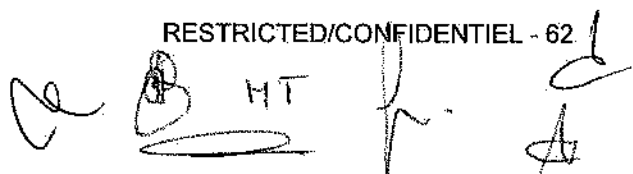
Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de sa validation par la Direccte.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, aucune entrée dans le dispositif de départ volontaire (mobilité interne, mobilité externe ou mesure de fin de carrière) ne pourra intervenir à un effet postérieur au 1^{er} juillet 2018, conformément au chapitre 2.2 de la partie 2 du présent accord

Il cessera de s'appliquer de plein droit à l'issue de l'ensemble des départs volontaires qui interviendront et de la dernière mesure afférente au dernier départ volontaire.

A l'issue de sa période d'application, les dispositions du présent accord ne pourront pas faire l'objet d'une reconduction tacite.

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 62

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'A', a signature with 'HT' written above it, a signature that looks like 'F.', and a signature that looks like 'A'. The text 'RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 62' is printed above these signatures.

4. Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-57-1 du Code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires originaux dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, pour validation.

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.

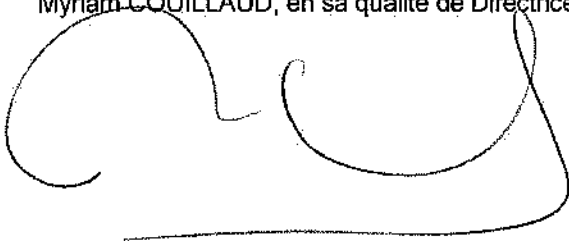
Enfin, en application de l'article R2262-1 du Code du travail, le présent accord sera communiqué aux salariés de l'entreprise via sa mise à disposition sur l'intranet de HSBC France.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Un exemplaire sera remis aux institutions représentatives du personnel.

Fait à Paris, le 6 janvier 2017 en 9 exemplaires,

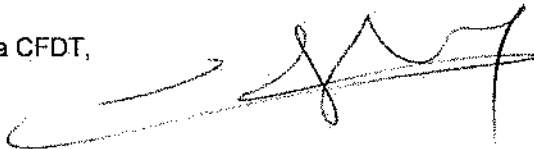
Pour HSBC France :

Myriam COUILLAUD, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC France.

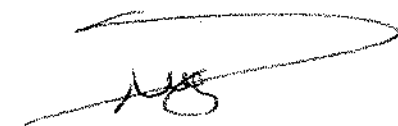


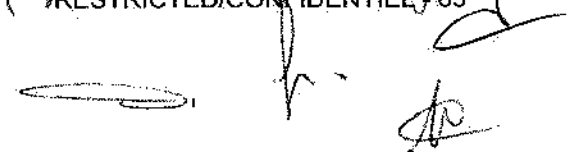
Pour les Organisations syndicales représentatives :

Pour la CFDT,




Pour la CFTC,


BELOUIS PASCA
Acceptation de
mes rétro de son


prévu accord collectif
application intégrale


RESTRICTED/CONFIDENTIEL 63

Pour la CGT, Acceptation du présent accord collectif
sous réserve de son application intégrale


Acceptation du présent accord collectif sous
réserve de son application intégrale


Eric Pöfel

Pour le SNB, GEY Martine



Pour l'UNSA, FONTAINE Jean-Luc



ANNEXES

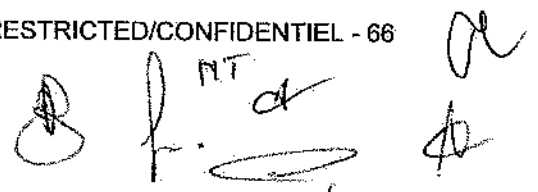
1. Liste des termes employés dans le document
2. Table de correspondance catégorie professionnelle et métier repère
3. Date de départ en retraite
4. Liste des postes ouverts au sein du Groupe HSBC en France
5. Congé de reclassement : objet et obligations des parties
6. Plan de formation
7. Catégories professionnelles avec niveau de formation de base et répartition des postes par Métiers

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 65

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a circular mark, a signature with the initials 'MT' written above it, and another signature. The text 'RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 65' is printed above the signatures.

Annexe 1 : Liste des termes employés dans le document

CHSCT	Comité d'Hygiène et de Sécurité
CCE	Comité Central d'Entreprise
CE	Comité d'Entreprise
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDD	Contrat à durée Déterminée
DRH	Direction des Ressources Humaines
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
RAR	Recommandé avec Accusé de Réception
ECM	Espace Cap Mobilité
JRTT	Journée Réduction du Temps de Travail

The page footer contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a circular stamp with a signature inside. To its right, there are several sets of initials and signatures, including 'RT', 'A', and a large signature that appears to be 'A'. The text 'RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 66' is printed above these markings.

Annexe 2 : Table de correspondance catégorie professionnelle- métier repère au 31/10/2016

Somme des Effectifs inscrits au 31/10/2016

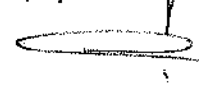
CATEGORIES PROFESSIONNELLES	Métier repere AFB / HSBC	Total
Accueil et Services à la Clientèle Particulier	Chargé d'accueil et de services à la clientèle	936
	Gestionnaire administratif/Secrétaire	7
	Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires	100
	Technicien Logistique/Immobilier	1
Total Accueil et Services à la Clientèle Particulier		1 044
Assistant Commercial Entreprises	Chargé d'accueil et de services à la clientèle	185
Total Assistant Commercial Entreprises		185
Assistant social	Spécialiste/responsable ressources humaines	2
Total Assistant social		2
Chargé d'Affaires CMB	Autres métiers-repères	2
	Chargé de clientèle entreprises	7
	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers	109
Total Chargé d'Affaires CMB		118
Chargé d'Affaires GB	Autres métiers-repères	4
	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers	148
Total Chargé d'Affaires GB		152
Chargé de Conformité	Contrôleur périodique/permanent	121
Total Chargé de Conformité		121
Chargé des opérations BIM	Gestionnaire de back office	7
	Informaticien/chargé de qualité	3
	Spécialiste des opérations bancaires	153
Total Chargé des opérations BIM		163
Chargé Relations Clientèle Business Banking	Chargé de clientèle entreprises	403
	Conseiller en patrimoine	2
	Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)	41
Total Chargé Relations Clientèle Business Banking		446
Chargé Relations Clientèle Grandes Entreprises	Chargé de clientèle entreprises	98
	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers	5
	Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)	7
Total Chargé Relations Clientèle Grandes Entreprises		110
Chargé/Responsable Développement Commercial	Conseiller en patrimoine	8
	Gestionnaire marketing/communication	13
	Spécialiste/responsable marketing/communication	26
Total Chargé/Responsable Développement Commercial		47
Chef de projet / Développement informatique (hors BIM)	Informaticien/chargé de qualité	67
	Responsable informatique/organisation/qualité	278
Total Chef de projet / Développement informatique (hors BIM)		345
Chef de projet / Développement informatique BIM	Informaticien/chargé de qualité	60
	Responsable informatique/organisation/qualité	66
Total Chef de projet / Développement informatique BIM		126
Comptable/Reporting Comptable	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers	4
	Spécialiste/responsable comptabilité/finances	96
	Technicien comptabilité/finances	35
Total Comptable/Reporting Comptable		135
Conseiller Advance	Chargé de clientèle particuliers	211

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 67

ac

MT

MT



d



Total Conseiller Advance		211
Conseiller Pro/Premier	Chargé de clientèle professionnels	143
	Conseiller en patrimoine	495
Total Conseiller Pro/Premier		638
Contrôleur Gestion	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers	1
	Contrôleur de gestion	43
	Gestionnaire administratif/Secrétaire	2
	Spécialiste/responsable comptabilité/finances	1
Total Contrôleur Gestion		47
Contrôleur Marchés	Analyste Risques	50
	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers	11
	Gestionnaire administratif/Secrétaire	2
	Opérateur de marché	10
	Spécialiste des opérations bancaires	1
	Spécialiste/responsable comptabilité/finances	5
Total Contrôleur Marchés		79
Contrôleur périodique/permanent	Contrôleur périodique/permanent	107
	Responsable informatique/organisation/qualité	19
Total Contrôleur périodique/permanent		126
Contrôleur périodique/permanent BIM	Analyste Risques	1
	Contrôleur périodique/permanent	24
	Spécialiste des opérations bancaires	15
Total Contrôleur périodique/permanent BIM		40
Cuisinier	Technicien Logistique/Immobilier	3
Total Cuisinier		3
Directeur Agence /Succ	Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)	335
	Spécialiste/responsable marketing/communication	8
Total Directeur Agence /Succ		343
Directeur BO/Risques/Opération/Qualité	Autres métiers-repères	6
	Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires	37
Total Directeur BO/Risques/Opération/Qualité		43
Directeur CBC / BBC	Autres métiers-repères	1
	Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)	80
Total Directeur CBC / BBC		81
Directeur CMB	Autres métiers-repères	30
	Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)	1
Total Directeur CMB		31
Directeur de Projets / Management Informatique (hors BIM)	Responsable informatique/organisation/qualité	110
Total Directeur de Projets / Management Informatique (hors BIM)		110
Directeur de Projets / Management Informatique BIM	Responsable informatique/organisation/qualité	17
Total Directeur de Projets / Management Informatique BIM		17
Directeur Finance	Autres métiers-repères	13
Total Directeur Finance		13
Directeur GBM	Autres métiers-repères	12
	Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires	3
Total Directeur GBM		15
Directeur GPB	Autres métiers-repères	8
	Spécialiste/responsable marketing/communication	1
Total Directeur GPB		9
Directeur Groupe	Autres métiers-repères	1
	Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)	23
Total Directeur Groupe		24
Directeur Informatique	Autres métiers-repères	8

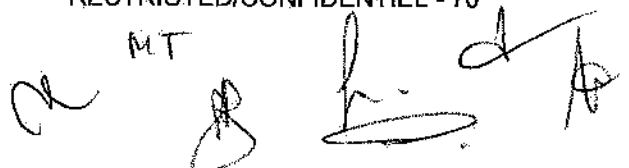
(Handwritten signatures and initials)

Total Directeur Informatique		8
Directeur RBWM	Autres métiers-repères	27
	Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires	3
Total Directeur RBWM		30
Directeur RH	Autres métiers-repères	7
	Responsable informatique/organisation/qualité	3
Total Directeur RH		10
Directeur Risques	Autres métiers-repères	23
	Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires	1
Total Directeur Risques		24
Direction Générale	Autres métiers-repères	5
Total Direction Générale		5
Expert patrimonial	Autres métiers-repères	1
	Chargé de clientèle particuliers	19
	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers	63
	Conseiller en patrimoine	80
	Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)	1
	Spécialiste des opérations bancaires	4
	Spécialiste/responsable marketing/communication	15
Total Expert patrimonial		183
Fiscaliste	Juriste/fiscaliste	6
Total Fiscaliste		6
Gérant de Fonds	Autres métiers-repères	2
Total Gérant de Fonds		2
Gestionnaire administratif / Secrétaire	Gestionnaire administratif/Secrétaire	196
	Technicien Logistique/Immobilier	5
Total Gestionnaire administratif / Secrétaire		201
Gestionnaire Back Office	Gestionnaire administratif/Secrétaire	2
	Gestionnaire de back office	522
	Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires	62
	Spécialiste des opérations bancaires	20
	Technicien Logistique/Immobilier	36
Total Gestionnaire Back Office		642
Gestionnaire des opérations RH	Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires	3
	Spécialiste/responsable ressources humaines	10
	Technicien ressources humaines	16
Total Gestionnaire des opérations RH		29
Gestionnaire Middle-Office	Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires	2
	Spécialiste des opérations bancaires	196
Total Gestionnaire Middle-Office		198
Gestionnaire/Responsable Administration/sécurité Informatique	Gestionnaire marketing/communication	1
	Informaticien/chargé de qualité	52
	Responsable informatique/organisation/qualité	29
	Responsable/animateur d'unité ou expert Logistique	2
Total Gestionnaire/Responsable Administration/sécurité Informatique		84
Infirmier	Technicien ressources humaines	7
Total Infirmier		7
Infrastructure Informatique	Informaticien/chargé de qualité	14
	Responsable informatique/organisation/qualité	67
Total Infrastructure Informatique		81
Ingénieur Financier Marchés	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers	35
	Opérateur de marché	10
Total Ingénieur Financier Marchés		45
Juriste	Autres métiers-repères	9

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 69

	Juriste/fiscaliste	68
	Responsable informatique/organisation/qualité	2
	Spécialiste des opérations bancaires	12
Total Juriste		91
Maître d'hôtel	Technicien Logistique/Immobilier	4
Total Maître d'hôtel		4
Médecin	Spécialiste/responsable ressources humaines	3
Total Médecin		3
Opérateur de marché	Opérateur de marché	88
Total Opérateur de marché		88
Organisateur/Chef de Projet Maîtrise d'Ouvrage métier	Gestionnaire administratif/Secrétaire	7
	Responsable informatique/organisation/qualité	327
Total Organisateur/Chef de Projet Maîtrise d'Ouvrage métier		334
Organisateur/Chef de Projet Maîtrise d'Ouvrage métier BIM	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers	1
	Gestionnaire administratif/Secrétaire	2
	Responsable informatique/organisation/qualité	17
	Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires	13
Total Organisateur/Chef de Projet Maîtrise d'Ouvrage métier BIM		33
Responsable Back-Office/Middle-Office BIM	Gestionnaire marketing/communication	1
	Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires	48
Total Responsable Back-Office/Middle-Office BIM		49
Responsable contrôle périodique/permanent	Contrôleur périodique/permanent	29
	Responsable/animateur d'unité ou expert Logistique	7
Total Responsable contrôle périodique/permanent		36
Responsable Crédit	Analyste Risques	38
Total Responsable Crédit		38
Responsable de Conformité	Contrôleur périodique/permanent	36
Total Responsable de Conformité		36
Responsable Middle Office/Back Office/Responsable Opérations Qualité	Informaticien/chargé de qualité	24
	Responsable informatique/organisation/qualité	7
	Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires	155
Total Responsable Middle Office/Back Office/Responsable Opérations Qualité		186
Sous-Directeur Agence	Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)	197
Total Sous-Directeur Agence		197
Spécialiste comptabilité gestion	Contrôleur de gestion	18
	Spécialiste/responsable comptabilité/finances	7
Total Spécialiste comptabilité gestion		25
Spécialiste Crédit	Analyste Risques	61
	Responsable informatique/organisation/qualité	1
Total Spécialiste Crédit		62
Spécialiste/ Généraliste de la fonction RH	Spécialiste/responsable ressources humaines	62
Total Spécialiste/ Généraliste de la fonction RH		62
Spécialiste/Responsable Achats	Autres métiers-repères	1
	Responsable/animateur d'unité ou expert Logistique	18
Total Spécialiste/Responsable Achats		19
Spécialiste/Responsable Communication	Autres métiers-repères	4
	Responsable informatique/organisation/qualité	1
	Spécialiste/responsable marketing/communication	23
Total Spécialiste/Responsable Communication		28
Spécialiste/Responsable Crédit BIM	Analyste Risques	23
Total Spécialiste/Responsable Crédit BIM		23

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 70

MT


Spécialiste/Responsable Immobilier d'exploitation	Autres métiers-repères	1
	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers	1
	Responsable/animateur d'unité ou expert Logistique	8
	Technicien Logistique/Immobilier	2
Total Spécialiste/Responsable Immobilier d'exploitation		12
Spécialiste/Responsable Marketing	Autres métiers-repères	6
	Informaticien/chargé de qualité	1
	Spécialiste/responsable marketing/communication	107
Total Spécialiste/Responsable Marketing		114
Télé-conseiller	Chargé d'accueil et de services à la clientèle	199
	Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)	17
Total Télé-conseiller		216
Total général		8 035

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 71


 Handwritten initials and signatures, including the letters 'MT' and several illegible scribbles.

Annexe 3 : Date de départ en retraite

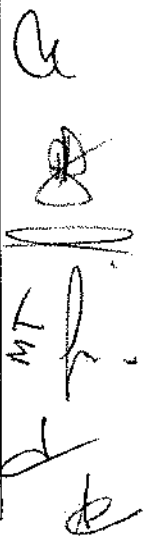
Vous êtes né en	Votre âge légal de départ à la retraite	Durée d'assurance pour obtenir une retraite à taux plein (tous régimes confondus)	Votre âge d'obtention du taux plein, quelle que soit votre durée d'assurance
1952	60 ans et 9 mois	164	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	165	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	165	66 ans et 7 mois
1955/1956/1957		166	
1958/1959/1960		167	
1961/1962/1963		168	
1964/1965/1966	62 ans	169	67 ans
1967/1968/1969		170	
1970/1971/1972		171	
A partir de 1973		172	

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 72

Annexe 4 : Liste des postes ouverts au sein du Groupe HSBC en France (actualisée au 20/12/2016)

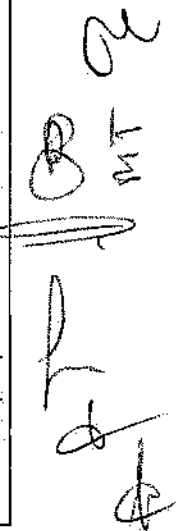
Intitulé de poste dans l'annonce	Emploi-type	Type de contrat	Société d'accueil	Localisation	Statut	GCB	Modalités temps de travail
Chargé de Conformité FCC – Investigateur expérimenté Lutte Anti-Blanchiment h/f	Chargé de Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	2.10 jours/an
Actuaire ALM / Solvabilité II	Actuaire ALM	CDI	HSBC Assurances Vie	Ile de France	Cadre	6	2.10 jours/an
Chargé(e) de conformité – Assurance	Chargé de Conformité	CDI	HSBC Assurances Vie	Ile de France	Cadre	5	2.10 jours/an
Regional Europe BIRO	Contrôleur Interne	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	2.10 jours/an
Conseiller(ère) Patrimonial Premier St Cloud Buzenval	Conseiller Patrimonial Premier	CDI	HSBC France	Buzenval	Cadre	5	2.10 jours/an
Chargé de Conformité Lutte Contre la Criminalité Financière – Investigateur Lutte Anti-Blanchiment h/f	Chargé de Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	2.10 jours/an
Conseiller(ère) à Distance Appels Entrants La Défense	Conseiller à Distance	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	8	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Professionnel Le Havre	Conseiller Professionnel	CDI	HSBC France	Le Havre	Cadre	6	2.10 jours/an
Attaché(e) Commercial(e) Mairie de Clamart Accueil	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Premier Rueil Malmaison	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	2.10 jours/an
Conseiller(ère) d'Affaires Entreprises BBC Boulogne	Conseiller d'Affaires Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	2.10 jours/an
Project Manager, Change and Resource Planning CDD	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	2.10 jours/an
Project Manager, Transformation Execution and ITM Project Alignment CDD	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	2.10 jours/an
Contrôleur de gestion - Banque de financement et d'investissement h/f	Contrôleur de Gestion	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	2.10 jours/an
CDD - Conseiller(ère) Advance Cannes Carnot	Conseiller Advance	CDD	HSBC France	Cannes	Cadre	6	2.10 jours/an
Attaché(e) Commercial(e) Vaugirard	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Premier Succursale Mulhouse	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Mulhouse	Cadre	6	2.10 jours/an

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 73



Conseiller(ère) Assistant Grands Comptes CBC Opéra	Conseiller Assistant Grands Comptes	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Facility Manager	Chef de Projets Immobiliers	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Sous-Directeur(trice) Professionnel Roubaix	Sous-Directeur d'Agence	CDI	HSBC France	Roubaix	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier - Paris Félix Faure	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Directeur Liquidity and Cash Management (ex-PCM)	Directeur	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	3	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Sie Agence du Personnel	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Manager Reporting & Analytics h/f - GCB5	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Chargé de Conformité Lutte Contre la Criminalité Financière – métier CMB	Chargé de Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Agence Trocadéro	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Contrôleur interne BRCM RH	Contrôleur Interne	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises BBC Saint Augustin	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Responsable de Conformité Lutte Contre la Criminalité Financière - Banque Privée	Responsable Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Responsable Conformité - Task Force FCC	Responsable Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Conseiller(ère) Advance - Bois Colombes	Conseiller Advance	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Professionnel Paris Exelmans	Conseiller Professionnel	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Professionnel Paris Mathurins	Conseiller Professionnel	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises Internationales BBC Essonne	Conseiller Entreprises Internationales	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises International BBC Roissy Oise Villepinte	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises BBC Normandie Le Havre - RM	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Le Havre	Cadre	6	210 jours/an
Attaché(e) Commercial(e) St Benoit du Sault	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Saint Benoit du Sault	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) Commercial(e) Neuilly Saint James	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Premier Succursale de Paris Passy	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an

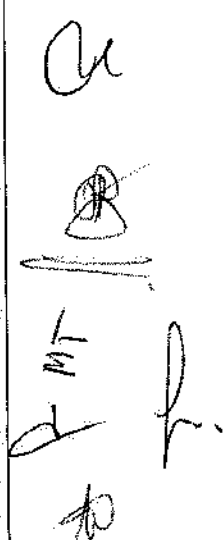
RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 74





 MT

Conseiller(ère) Premier Paris Saint Dominique	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Advance Direct Cœur Défense	Conseiller Advance	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Chargé de Conformité Réglementaire h/f	Chargé de Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Sous-Directeur(trice) Agence Dijon	Sous-Directeur d'Agence	CDI	HSBC France	Dijon	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Professionnel Neuilly Roule / Neuilly St James	Conseiller Professionnel	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Directeur(trice) d'agence Paris Vaugirard	Directeur d'agence	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Attaché(e) commercial(e) Angoulême	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Angoulême	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) Commercial(e) Boulogne Gal Leclerc Acc	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Affaires Entreprises BBC LANGUEDOC MONTPELLIER	Conseiller Affaires Entreprises	CDI	HSBC France	Montpellier	Cadre	5	210 jours/an
Sales CMB PCM	Chargé d'Affaires	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Juriste OPC – Pôle International	Juriste	CDI	HSBC Global Asset Mgt	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Chargé(e) de mission RBWM Business Steering	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises BBC - Metz	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Metz	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises BBC IDF EST	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Succursale Premier International Direct	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Directeur Adjoint de Succursale Paris Elysées Balzac	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Corporate Grands Comptes - CBC Sud Ouest	Conseiller Corporate	CDI	HSBC France	Région Sud Ouest	Cadre	5	210 jours/an
Chargé d'études Analytics CMB	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Gestionnaire Affacturage Full Factoring	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
chargé(e) d'études statistiques expérimenté(e) h/f	Chargé d'Etudes	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises BBC LORRAINE	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Lorraine	Cadre	6	210 jours/an

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 75



 FMT / 



Chef de Projets Maîtrise d'Ouvrage (H/F)	Chef de Projets Maîtrise d'Ouvrage	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Juriste senior Global Banking & Markets	Juriste	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Conseiller(ère) Professionnel Multi Site Saint Lambert et Convention	Conseiller Professionnel	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Auditeur(trice) pour Global Banking and Markets h/f	Auditeur	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Directeur(trice) de missions Audit h/f	Directeur de Missions Audit	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Conseiller(e) Clientèle Privée	Conseiller Clientèle Privée	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Statisticien/Economètre (H/F) – Global Risk Analytics / Conformité Délinquance Financière – HSBC France	Chargé Etudes Crédit	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Statisticien/Economètre (H/F) – Global Risk Analytics / Conformité Délinquance Financière – HSBC France	Chargé Etudes Crédit	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises Internationales- BBC 4 Septembre	Conseiller Entreprises Internationales	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Chargé d'études statistiques senior h/f	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) à Distance - Fussy	Conseiller à Distance	CDI	HSBC France	Fussy	Non cadre	8	heures/semaine 38
Responsable d'équipe Centre de Contact - Fussy	Responsable Equipe Centre de Contacts	CDI	HSBC France	Fussy	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Advance Le Raincy	Conseiller Advance	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Attaché(e) commercial(e) La Celle St Cloud Accueil	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Premier Paris Les Gobelins	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Professionnel Paris Vaugirard	Conseiller Professionnel	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Agence Boulogne Jean Jaurès	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Agence Premier Direct Coeur Defense	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Agence Premier Direct Coeur Defense	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
SENIOR MANAGER OPERATIONAL RISK CMB-GTRF h/f	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 76

[Handwritten signatures and initials]

Chargé(e) de Conformité Réglementaire – Banking&Capital Financing h/f	Chargé de Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Analyste senior Stress Tests	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Paris Montparnasse	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Chargé(e) d'études FCC	Chargé de Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Attaché(e) Commercial(e) Paris Félix Faure	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Chargé de conformité réglementaire	Chargé de Conformité	CDI	HSBC Global Asset Mgt	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Chargé de conformité réglementaire	Chargé de Conformité	CDI	HSBC Global Asset Mgt	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Advance - Neuilly Roule	Conseiller Advance	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Chargé(e) d'études FCC	Chargé de Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Clients Sensibles Groupe Paris Elysées	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Chargé(e) de Conformité – Criminalité Financière	Chargé de Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Clients Sensibles Groupe Paris Rive Gauche	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Chargé(e) d'Affaires Entreprises	Chargé d'Affaires Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Directeur(trice) Adjoint de Succursale - Paris Gare de l'Est	Directeur Adjt Succursale	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Professionnel Boulogne Reine	Conseiller Professionnel	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Responsable Conformité - Banque Privée h/f	Responsable Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Paris Monge	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Directeur(trice) de Succursale Saint Placide	Directeur de Succursale	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Attaché(e) Commercial(e) Neuilly Sablons	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Expert(e) Financier et Assurances	Expert Financier et Assurances	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an

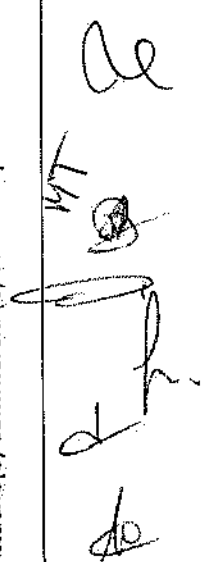
[Handwritten signature and initials]

Attaché(e) Commercial(e) Paris Mozart - CDD	Attaché Commercial	CDD	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Premier Versailles Rive Droite	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Directeur(trice) Adjoint(e) Succursale Paris Louvre	Directeur Adjt Succursale	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Paris Palais Royal	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises ARRAS	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Arras	Cadre	6	210 jours/an
Gestionnaire Affacturage	Gestionnaire Middle Office	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Premier Paris Palais Royal	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Expert Retraite et Protection	Expert Retraite et Protection	CDI	HSBC Assurances Vie	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Volant Groupe Nord	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Région Nord	Cadre	6	210 jours/an
AML Investigations Manager	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises BBC Lorraine	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Lorraine	Cadre	6	210 jours/an
Contrôleur(euse) Interne	Contrôleur Interne	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Corporate CBC Grand Ouest	Conseiller Corporate	CDI	HSBC France	Région Grand Ouest	Cadre	5	210 jours/an
Analyste financier GCB5 h/f	Analyste Financier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Auditeur(trice) interne	Auditeur	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Patrimonial Premier Succursale Lyon Bourse	Conseiller Patrimonial Premier	CDI	HSBC France	Lyon	Cadre	5	210 jours/an
Gestionnaire Middle-Office	Gestionnaire Middle Office	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Succursale Richard Lenoir	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Superviseur(euse) Accueil Angoulême	Superviseur Accueil	CDI	HSBC France	Angoulême	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Entreprises Internationales Ile de France	Conseiller Entreprises Internationales	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Directeur(trice) Agence Versailles Rive Droite	Directeur Agence	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller en Gestion de Patrimoine (H/F)	Conseiller Gestion de Patrimoine	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Advance Cognac	Conseiller Advance	CDI	HSBC France	Cognac	Cadre	6	210 jours/an

Handwritten signature and initials, possibly 'F. T.' and 'MT 8'.

Conseiller(ère) d'Affaires Entreprises BBC Madeleine	Conseiller d'Affaires Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Corporate Grands Comptes CBC International	Conseiller Corporate Grands Comptes	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Corporate CBC Rhône-Alpes	Conseiller Corporate	CDI	HSBC France	Rhône-Alpes	Cadre	5	210 jours/an
Directeur(trice) Adjoint(e) Commercial(e) Business Bank Centre Mans	Directeur(trice) Adjoint(e) Commercial(e) Business Bank Centre	CDI	HSBC France	Le Mans	Cadre	5	210 jours/an
Analyste KYC CMB	Gestionnaire Middle Office	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Analyste KYC CMB	Gestionnaire Middle Office	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Analyste KYC CMB	Gestionnaire Middle Office	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Analyste KYC CMB	Gestionnaire Middle Office	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Analyste KYC CMB	Gestionnaire Middle Office	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Chargé de mission BRGM (H/F)	Contrôleur Interne	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Chargé(e) d'Affaires Entreprises BBC Normandie Caen	Chargé d'Affaires Entreprises	CDI	HSBC France	Caen	Cadre	6	210 jours/an
Head of GVG Analytics - Paris h/f	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Senior Manager Operational Risk HOST & GF h/f	Responsable Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Analyste KYC CMB	Gestionnaire Middle Office	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Analyste KYC CMB	Gestionnaire Middle Office	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Premier Chessy Val d'Europe	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Saint-Etienne	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Saint-Etienne	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Patrimonial Premier Versailles Notre Dame	Conseiller Patrimonial Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Attaché(e) Commercial(e) Saint-Tropez	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Saint-Tropez	Non cadre	7	38 heures/semaine

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 79



 MT

Attaché(e) commercial(e) Suresnes Accueil	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) commercial(e) Béthune	Attaché commercial	CDI	HSBC France	Béthune	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) Commercial(e) Enghien	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) commercial(e) Boulogne Reine	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Assistant(e) Commercial(e) Sie Colonne Du Trone	Assistant Commercial Part.	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Organisateur Conseil GTRF	Organisateur Conseil	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Chargé(e) d'Affaires PCM Paris La Défense	Chargé d'Affaires	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Assistant(e) commercial(e) Entreprises Paris Montparnasse	Assistant commercial Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Chef de Projets Maîtrise d'Ouvrage (H/F)	Chef de Projets Maîtrise d'Ouvrage	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises Internationales Paris Elysées	Conseiller Entreprises Internationales	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises Paris Ouest	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises COEUR DE FRANCE ANGERS	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Angers	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Alesia	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Contrôleur de gestion - Business Finance CMB H/F	Contrôleur de Gestion	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises Paris Montparnasse	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Chargé(e) de Conformité Sanctions	Chargé de Conformité	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Assistant(e) Client Service Manager (ACSM)	Gestionnaire Middle Office	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Chargé(e) de Service Crédit/Gestionnaire Back Office	Gestionnaire Back Office	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Premier de l'Agence du Personnel	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier - Orléans-St Marceau	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Orléans	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Paris Exelmans	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Succursale Paris Opéra	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 80

Handwritten signature and initials, possibly 'P. J. B. M. T. G.', located at the bottom right of the page.

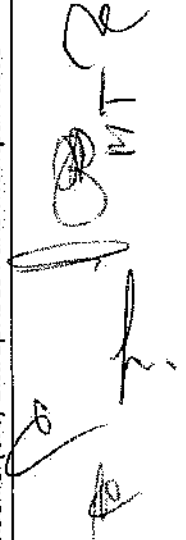
Conseiller(ère) Premier - Boulogne Reine	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Professionnel - Paris Elysée Carnot	Conseiller Professionnel	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Sous-Directeur(trice) Agence Paul Valery	Sous-Directeur d'Agence	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Paris Sébastopol	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Sous-Directeur(trice) Nice Gambetta	Sous-Directeur d'Agence	CDI	HSBC France	Nice	Cadre	6	210 jours/an
Chargé de conformité AML expérimenté h/f	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Attaché(e) Commercial(e) Paris St François Xavier	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Premier Paris Mathurlins	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Chargé(e) d'Affaires Immobilier	Chargé d'Affaires	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
CDD Chargé(e) d'accueil Succursale Lille Accueil	Chargé Accueil	CDD	HSBC France	Lille	Non cadre	8	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Premier Nîmes	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Nîmes	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Elysées Marceau	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Paris Foch	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Professionnel Angers	Conseiller Professionnel	CDI	HSBC France	Angers	Cadre	6	210 jours/an
Directeur(trice) d'agence Roanne	Directeur d'agence	CDI	HSBC France	Roanne	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Vincennes Château	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Paris Jemmapes	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Professionnel Agence de Reims	Conseiller Professionnel	CDI	HSBC France	Reims	Cadre	6	210 jours/an
Directeur(trice) Adjoint Professionnel de la Succursale d'Elysée Carnot	Directeur Adjt Succursale	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Patrimonial Premier Mulhouse	Conseiller Patrimonial Premier	CDI	HSBC France	Mulhouse	Cadre	5	210 jours/an
Directeur(trice) Agence Saint-Etienne	Directeur Agence	CDI	HSBC France	Saint-Etienne	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Advance Chantilly	Conseiller Advance	CDI	HSBC France	Chantilly	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Advance Alesia	Conseiller Advance	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Chef de Projets Maîtrise d'Ouvrage (H/F)	Chef de Projets Maîtrise d'Ouvrage	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Sous-directeur(trice) Saint-Etienne	Sous-Directeur d'Agence	CDI	HSBC France	Saint-Etienne	Cadre	6	210 jours/an

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 81

Handwritten signature and initials, including 'MT' and a large flourish.

Chargé(e) Accueil Succ Paris Opéra	Chargé Accueil	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	8	38 heures/semaine
Attaché(e) commercial Agence du Personnel	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Professionnel Rouen	Conseiller Professionnel	CDI	HSBC France	Rouen	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Advance Succursale Paris Opéra	Conseiller Advance	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Attaché(e) Commercial(e) Paris Auteuil	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) Commercial(e) Nice Gambetta	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Premier Paris Monceau	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Batignolles	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Attaché(e) commercial(e) Elysées Balzac	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	8	38 heures/semaine
Assistant(e) Commercial(e) Entreprises CBC International	Assistant commercial Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Advance Nevers	Conseiller Advance	CDI	HSBC France	Nevers	Cadre	6	210 jours/an
CDD Attaché(e) commercial(e) Poitiers	Attaché Commercial	CDD	HSBC France	Poitiers	Non cadre	7	38 heures/semaine
Auditeur crédit H/F	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Manager Quality Control h/f	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Chargé d'affaires multinationals (H/F)	Chargé d'Affaires	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	4	210 jours/an
Assistant(e) Commercial(e) Premier - Centre Patrimonial Paris Opéra	Assistant Commercial Part.	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Directeur(trice) d'Agence Sainte Maxime	Directeur d'Agence	CDI	HSBC France	Sainte-Maxime	Cadre	5	210 jours/an
Expert(e) Financier et Assurances	Expert Financier et Assurances	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Chargé(e) d'Etudes Crédit	Chargé d'Etudes	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Chargé de gestion du risque de Fraude h/f	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Directeur(trice) d'Agence Royan	Directeur d'Agence	CDI	HSBC France	Royan	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises Paris Montparnasse	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 82




 MT-R

Conseiller(ère) Entreprises Paris Montparnasse	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Assistant Grands Comptes CBC Opéra	Conseiller Assistant Grands Comptes	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Contrôleur interne des fonctions Risques (H/F)	Contrôleur Interne	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
CRAO Business Manager (H/F)	Chargé de Mission	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Entreprises La Défense	Conseiller Entreprises	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Corporate CBC Etoile	Conseiller Corporate	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Directeur(trice) Adjoint de succursale Antibes	Directeur Adjt Succursale	CDI	HSBC France	Antibes	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Breteuil	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Juriste Global Banking expérimenté(e) h/f	Juriste	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Patrimonial Premier Succursale Paris Auber	Conseiller Patrimonial Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Succursale Paris Passy	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Corporate CBC International	Conseiller Corporate	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Succursale St Augustin	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Advance Paris Ternes	Conseiller Advance	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Advance Charentonneau	Conseiller Advance	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Sous-Directeur(trice) Agence Paris Breteuil	Sous-Directeur d'Agence	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Premier Lyon Bellecour	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Lyon	Cadre	6	210 jours/an
Conseiller(ère) Advance Direct Coeur Défense	Conseiller Advance	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Sous-Directeur(trice) d'Agence Paris Palais Royal	Sous-Directeur d'Agence	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Attaché(e) commercial(e) Cognac Accueil	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Cognac	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Premier Montigny Le Bretonneux	Conseiller Premier	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	6	210 jours/an
Assistant(e) Commercial(e) Particulier Paris Opéra	Assistant Commercial Part.	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Directeur(trice) d'Agence Maubert/Monge	Directeur d'Agence	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Attaché(e) Commercial(e) Saint-Tropez	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Saint-Tropez	Non cadre	7	38 heures/semaine

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 83

[Handwritten signature and initials]
 MT 2

Attaché(e) commercial(e) Succursale Elysées International	Attaché commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) commercial(e) Bois Colombes	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) commercial(e) Paris Odéon	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Superviseur(euse) Accueil Paris Montparnasse	Superviseur Accueil	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) commercial(e) Paris Foch	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	8	38 heures/semaine
Attaché(e) Commercial(e) Paris Batignolles	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Entreprises Internationales IDF OUEST MONTIGNY	Conseiller Entreprises Internationales	CDI	HSBC France	Ile de France	Cadre	5	210 jours/an
Attaché(e) Commercial(e) Paris Beaumarchais	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) Commercial(e) Paris Montparnasse	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Ile de France	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) commercial(e) Succursale Nice Gubernatis	Attaché commercial	CDI	HSBC France	Nice	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) commercial(e) Marseille Prado	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Marseille	Non cadre	7	38 heures/semaine
Attaché(e) commercial(e) Arras	Attaché commercial	CDI	HSBC France	Arras	Non cadre	7	38 heures/semaine
Conseiller(ère) Advance Toulon CDD	Conseiller Advance	CDD	HSBC France	Toulon	Cadre	6	210 jours/an
Attaché(e) commercial(e) Cognac Accueil	Attaché Commercial	CDI	HSBC France	Cognac	Non cadre	7	38 heures/semaine



 MT

Annexe 5 : Le congé de reclassement

Objet du congé de reclassement

Le congé de reclassement est destiné à faciliter les démarches de recherche d'emploi du salarié et la mise en œuvre d'actions de formation destinées à favoriser le reclassement professionnel. Le salarié peut également, pendant ce congé, procéder à une validation des acquis de son expérience ou engager des démarches en vue d'obtenir cette validation.

Le congé de reclassement permet au salarié de disposer de temps pour finaliser son projet et sécuriser son parcours professionnel.

La définition et les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement sont définies et régies par les articles L.1233-71 à L.1233-76, R.1233-17 à R.1233-36 du Code du travail.

Obligations de HSBC France durant le congé de reclassement

HSBC France financera l'ensemble des actions nécessaires telles que définies ci-dessus (cf. « objet du reclassement »):

- La mise en place et les frais de fonctionnement de l'Espace Cap Mobilité ;
- Les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience (coût des organismes de formation, frais de déplacement) dans les limites fixées par le Plan de départs volontaires ;
- Pour le cas où cette enveloppe budgétaire ne permettrait pas de financer l'intégralité du coût de la formation, le salarié pourra utilement se rapprocher de son FONGECIF régional (qui exerce un rôle de conseil en évolution professionnelle) dans la perspective de mobiliser des financements complémentaires sur les fonds de la formation professionnelle continue (notamment dans le cadre de son Compte Personnel de Formation, lorsque la formation concernée est éligible au CPF). La prise en charge du coût de la formation par l'entreprise interviendra sur présentation de justificatifs (dont les copies des feuilles d'émargement ou attestations de présence du salarié en formation) et sera versée directement à l'organisme de formation ;
- La rémunération et l'allocation versée pendant la durée du congé.

Obligations des salariés durant le congé de reclassement

Les salariés devront s'engager à suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de l'Espace Cap Mobilité telles qu'elles auront été définies en accord avec lui.

Une convention de formation tripartite sera signée entre l'organisme de formation, HSBC France et le salarié précisant que ce dernier demeure, le cas échéant, redevable des sommes dues en cas d'absence ou d'abandon de la formation ou de l'action de VAE (sauf cas de force majeure).

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

Ils doivent s'engager à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé sans autorisation de la DRH.

Sauf motif légitime, les salariés qui ne suivront pas les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ou qui ne se présenteront pas aux convocations de l'Espace Cap Mobilité seront réputés renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

La procédure suivante sera alors suivie :

- Mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception d'effectuer les actions ou de répondre aux convocations ;
- Si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai fixé de 15 jours calendaires, notification de la fin du congé de reclassement lui sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception ;

Si le préavis n'était pas arrivé à son terme, le contrat se poursuivrait jusqu'à l'échéance normale du préavis.

an
RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 85
MTT
fr.

Annexe 6 : Plan de formation

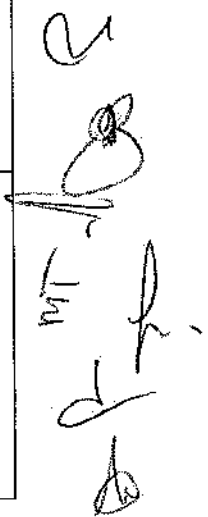
Postes	Nature de la formation	Nom de la Formation	Thèmes	Durée estimée	Organisme de formation
24 postes de Chargé de Conformité 1 poste de Responsable Conformité	Formation Métier	Parcours de formation Niveau 1 (Nouveaux embauchés)	Présentation de HSBC et l'organisation de FCC Aspects réglementaires de la lutte-antiblanchiment et les sanctions Introduction aux produits et services bancaires Votre rôle dans la surveillance des transactions Procédures écrites et orales au niveau Groupe et France 3 jours sur les outils et systèmes : HUB HFE, HUB5250, WebCRE, IS, Geode, WebDCGC, CAMP, Dovetail, GPS Sepa, Vic, Bos, Synapse, TL, IntraKYC, GDR; CAMP scenarios etc...	10 jours en présentiel dont 3 jours dédiés aux outils et procédures via des cas pratiques et test d'évaluation à l'issue du parcours	Catalogue HSBC France (FCC Education)
	Formations complémentaires	Parcours de formation Niveau 2 (Expérimentés) FCC Fondations (en option)	Renforcement des compétences sur l'activité de contrôle et des procédures. Se poser les bonnes questions. Différents rapports et processus FCC Fondations	3 jours 1 jour en présentiel et 7h à distance et test d'évaluation à l'issue du parcours	Catalogue HSBC France (FCC Education) Catalogue HSBC France (ICA)

[Handwritten signatures and initials]

	<p>Les fondamentaux des opérations bancaires</p>	<p>Fonctionnement d'HOST Service Delivery avec ses clients, partenaires internes et externes, et prestataires • Vie du compte • L'ensemble des moyens de paiements : flux, monétiques, fiduciaire • Crédit • Titres • Risques opérationnels/Sécurité de l'information • Orientation client</p>	<p>2 jours avec intervention des différents Métiers pour répondre à toutes les questions</p>	Catalogue HSBC France
Qualité Assurance	<p>Après générale de la fonction Qualité * Outils et Workflow * Methodologie * les critères et justificatifs applicables * Focus sur les formations obligatoires et les KYC (Connaître son client) Identification des risques et leur classification</p>	<p>Elle dure 3 semaines : 1 journée en présentiel ; le reste de la formation consiste à faire de la qualité assurance avec un formateur en support et accréditation Groupe au métier de QA à l'issue</p>	Catalogue HSBC France	Catalogue HSBC France
Anglais	selon profil		A déterminer	Catalogue HSBC France (Interface et Pearson)
Lutte anti-blanchiment et sanctions			1 journée en présentiel et Test post formation avec 3 tentatives pour le valider	Catalogue HSBC France
7 postes de Gestionnaire Back Office TITRES	Formation initiale	<p>Fonctionnement d'HOST Service Delivery avec ses clients, partenaires internes et externes, et prestataires • Vie du compte • L'ensemble des moyens de paiements : flux, monétiques, fiduciaire • Crédit • Titres • Risques opérationnels/Sécurité</p>	2 jours avec intervention des différents Métiers pour répondre à toutes les questions	Catalogue HSBC France

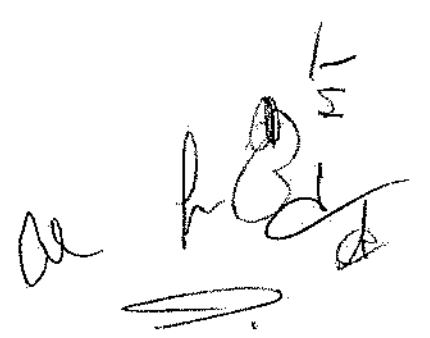
		de l'information •Orientation client			
Formation Métier	Titres	Les différents Titres et la réglementation...	2 jours	Natixis	
Formation accompagnement	Pilotage de la relation avec prestataire et interface avec le client interne	rôle d'interface, gestion et suivi des risques, obligations réglementaires, savoir gérer une relation à distance,	2 jours (parcours à créer)	A déterminer	
Formation comportementale	Réussir ses présentations à l'écrit et l'oral		1 jour	Catalogue HSBC France	
Formation comportementale	Développer son assertivité		1 jour	Catalogue HSBC France	
Formation technique	Gestion de la relation téléphonique	Fondamentaux de la relation par téléphone,	1 jour	Catalogue HSBC France	
4 postes de Chargé de Mission Paiements	Formation initiale	Les fondamentaux des opérations bancaires	2 jours avec Intervention des différents Métiers pour répondre à toutes les questions	Catalogue HSBC France	
		Fonctionnement d'HOST Service Delivery avec ses clients, partenaires internes et externes, et prestataires • Vie du compte • L'ensemble des moyens de paiements : flux, monétiques, fiduciaire •Crédit •Titres •Risques opérationnels/Sécurité de l'information •Orientation client			

Formation accompagnement	Pilotage de la relation avec prestataire	gestion et suivi des risques; savoir gérer une relation à distance,	2 jours	A déterminer
	Formation comportementale	Développer son assertivité		Catalogue HSBC France
	elearning	Introduction à la gestion des relations fournisseurs	50 minutes	Catalogue HSBC France
	Langues	Anglais	A déterminer	Catalogue HSBC France (Interface et Pearson)
3 postes Superviseur	Formation accompagnement	Pilotage d'une activité externalisée	2 jours	A déterminer
	Formation initiale	Les fondamentaux de SAB	1 jour	SAB
3 postes de Chef de Projet Informatique 3 postes d'Analyste Concepteur Informatique	Formation accompagnement	gérer l'interface entre SAB et HSBC	2 jours	SAB
	Formation comportementale	Etre acteur et piloter le changement	1 jour	Catalogue HSBC France
	Formation Métier	Developpeur IT	3 jours	A déterminer
	Formations technique	Mulesoft	3 jours	JASMINE Conseil qui est un partenaire Mulesoft en France
	Formations langue	Anglais	selon profil	Catalogue HSBC France (Interface et Pearson)
6 postes de Chef de Projet Maîtrise d'Ouvrage (Business Analyst)	Formations techniques	Paramétrage de SAB	3 jours	SAB
	Formation initiale	Les fondamentaux de SAB	1 jour	SAB



 MT - [Signature]

Langue	Anglais	selon profil	Catalogue HSBC France
Formation	Etre acteur et piloter le changement		Catalogue HSBC France
Formation accompagnement	gérer la relation fournisseurs		A déterminer
Formation Metier	Business Analyst	Fondamentaux au métier BA	Catalogue HSBC France
Formation comportementale	Reussir ses présentations à l'écrit et oral		Catalogue HSBC France
<hr/>			
Formation initiale	Les fondamentaux de SAB		SAB
Formation accompagnement	gérer la relation fournisseurs		A déterminer
Langue	Anglais	selon profil	Catalogue HSBC France (Interface et Pearson)
Formations Management	Placer le Manager au cœur de la relation		Catalogue HSBC France
		2 jours * 2 jours	



 ae
 HBC MT
 A

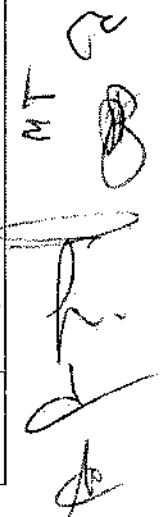
Annexe 7 : Catégories professionnelles avec niveau de formation de base et répartition des postes par Métiers

Numéro	Catégories Professionnelles	Emploi Type	Effectifs en CDI au 31/10/2016	Direction / Service d'appartenance	Formation initiale (à titre indicatif)	Descriptif des fonctions composant la catégorie
1	Accueil et Services à la Clientèle Particulier	Agent d'Accueil	1	RBWM (1026), GBM (1 chargé d'accueil au Coverage), GPB (15 Assistant Commercial Part., 2 chargés d'accueil)	Bac+2, Bac+3 spécialité Banque ou Economie ou Gestion ou Commerce ou expérience équivalente	Fonctions d'accueil et d'assistant commercial du réseau RBWM
		Assistant Commercial Part.	128			
		Assistant Commercial Premier	58			
		Attaché Commercial Volant	99			
		Attaché(e) Commercial(e)	578			
		Chargé Accueil	64			
		Chargé Accueil et Gest. Servic	3			
		Chargé Accueil Volant	6			
		Chargé Gestion Services	7			
		Superviseur Accueil	44			
		Superviseur Accueil Volant	11			
Superviseur Lignes Accueil	45					
	Total Accueil et Services à la Clientèle Particulier		1 044			
2	Assistant Commercial Entreprises	Assistant Commercial Entrep.	185	CMB (176), GBM (9 au Banking Middle Office)	Bac+2, Bac+3 spécialité Banque ou Economie ou Gestion ou Commerce ou expérience équivalente	Fonctions d'assistant commercial du réseau CMB
			185			
3	Assistant social	Assistant Social	2	DRH (2)	Bac+3 DEASS (Diplôme d'Etat Assistant de Service Social)	Fonction d'assistant social
			2			
4	Chargé d'Affaires CMB	Chargé d'Affaires Conseiller en Ingénierie Soc.	95	CMB (118)	Bac+5 commerce ou gestion ou finance ou ingénieur	Fonctions de conseil et de
			7			

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 91

[Handwritten signatures and initials]

		Directeur Commercial	2			développement commercial, et/ou encadrement de petites équipes de développement commercial des lignes produits du réseau CMB
		Ingénieur d'Affaires	2			
		Responsable Chargé d'Affaires	12			
			118			
	Total Chargé d'Affaires CMB					
		Analyste Financier	2			Fonctions de conseil et de développement commercial des spécialités de financements structurés et fusions & acquisitions de la banque d'investissement, de financement et de marchés GBM et du réseau CMB.
		Chargé d'Affaires	92			
		Directeur Commercial	3			
		Ingénieur d'Affaires	3			
		Ingénieur Financier	49			
		Responsable Chargé d'Affaires	1			
		Syndicateur	1			
5	Chargé d'Affaires GB					
		GBM (107), CMB				Bac+5 grandes écoles de commerce (HEC, ESSEC, ESCP, etc.) ou ingénieur (X, Centrale Paris, Mines ParisTech, etc.) avec une composante mathématiques financières.
		24 grands clients				
		GTRF (Chargé d'Affaires, Dir Commercial et Responsable Chargé d'Affaires)				
		et financements structurés (Chargé d'Affaires), 21 Large corporates (Chargé d'Affaires, Ingénieur d'Affaires, Analyste Financier)				
		Directeur Cash Management	1			
			152			
	Total Chargé d'Affaires GB					
		Direction des Risques (63 FCC, 35 Conformité), HOST FCC Operations (14), RBWM Business Performance (9)				Bac+5 commerce ou gestion ou finance ou droit ou Bac+2/3 avec expérience équivalente
6	Chargé de Conformité					
		Chargé Conformité	120			
		Chargé Etudes Antiblanchiment	1			
			121			
	Total Chargé de Conformité					
7	Chargé des opérations BIM					
		Chargé des opérations BIM	66			



 MT

	Total Chef de projet / Développement informatique BIM		126			
13	Comptable/Reporting Comptable	<p>Analyste Financier</p> <p>Chargé Etudes Comptables</p> <p>Comptable</p> <p>Comptable OPCVM</p> <p>Consolideur comptable</p> <p>Contrôleur Comptable</p> <p>Contrôleur Financier</p> <p>Financial accountant</p> <p>Resp. Consolidation Comptable</p>	<p>4</p> <p>14</p> <p>30</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>56</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>Finance (69 -</p> <p>Analyste</p> <p>Financier,</p> <p>Comptable,</p> <p>Chargé d'Etudes</p> <p>Comptables,</p> <p>Consolideur</p> <p>Comptable,</p> <p>Contrôleur</p> <p>Financier,</p> <p>Financial</p> <p>Accounter, Resp.</p> <p>Consolidation</p> <p>Comptable, Cont.</p> <p>Comptable,</p> <p>Responsible</p> <p>Comptable,</p> <p>Contrôleur</p> <p>Comptable), CMB</p> <p>(2 GTRF -</p> <p>Contrôleur</p> <p>Comptable), HOST</p> <p>42 (1 DIE, 31</p> <p>Opérations, 10</p> <p>DHA - Comptable,</p> <p>Contrôleur</p> <p>Comptable, Resp.</p> <p>Comptable), GBM</p> <p>7 (GB Opérations -</p> <p>Comptable</p> <p>OPCVM, Resp.</p> <p>Comptable, Cont.</p> <p>Comptable), GPB</p>	<p>Bac+4/5 spécialisation comptabilité ou Bac+2/3 avec expérience équivalente</p>	<p>Fonctions de comptabilité sans responsabilité managériale ou avec le management de petites équipes comptables.</p>
		Responsible Comptable	21			

[Signature]
MTF

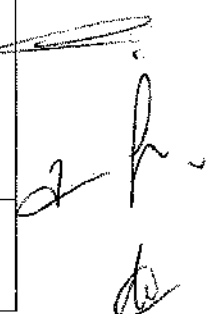
					(1 - Comptable), GAM (5 salariés HBFR détachés HGAM- Comptable), Direction des Risques (1 COO, 1 Direction du Crédit - Comptable), DRH (7 - Comptable)								
	Total Comptable/Reporting Comptable					135							
14	Conseiller Advance	Conseiller Advance				190					Fonctions de conseil aux clients Advance. Pas de responsabilité managériale.		
		Conseiller Advance Volant				10				Bac+2/3 commerce ou banque ou gestion.			
		Conseiller Clientèle				9							
		Conseiller Clientèle Volant				2							
	Total Conseiller Advance					211							
15	Conseiller Pro/Premier	Conseiller Premier				483					Fonctions de conseil aux clients Pro et Premier. Pas de responsabilité managériale.		
		Conseiller Premier Volant				12				Bac+5 Commerce/Banque/Finance/Gesti on de Patrimoine			
		Conseiller Professionnel				143							
	Total Conseiller Pro/Premier					638							
16	Contrôleur Gestion	Chargé Etudes				2							
		Contrôleur de Gestion				43							
		Contrôleur Financier				1							
		Ingénieur Financier				1							
											Finance (19 - CDG), CMB (2 Chargés d'Etudes COO), DRH (9 Business Support - CDG), HOST Technology (3 - CDG), Direction des Risques (7 COO, 3 Direction du Crédit - CDG),	Bac+5 Finance/Contrôle de Gestion, ou Commerce ou Gestion avec spécialisation Finance/Contrôle de Gestion	Fonctions de contrôle de gestion et d'analyse financière. Pas de responsabilité managériale.

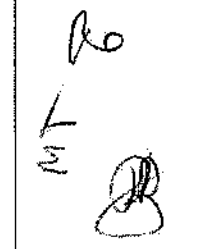
[Handwritten signatures and initials]

			<p>Auditeur 24</p> <p>Chargé de Mission 19</p>	<p>CMB 15 (9 BRCM, 6 GTRF - Contrôleur Interne, Auditeur), HOST 18 (2 COO Office, 9 Operations, 5 Technology, 2 DHA - Contrôleur Interne), Finance 5 (COO - Contrôleur Interne, 1 Chargé de Mission), GPB 3 (Contrôleur Interne), DRH 1 (Contrôleur Interne), Audit (16 - auditeur), Direction Juridique 1 (COO - Contrôleur Interne), RBWM 32 (Business Performance - Contrôleur Interne), GAM 2 (salariés HBFR détachés vers HGAM - Contrôleur Interne), Direction des Risques (33 - Contrôleur Interne ORIC &</p>	<p>Bac+5 Commerce ou Finance ou Gestion ou Droit</p>	<p>Fonctions d'audit et de contrôle interne, sans responsabilité managériale.</p>
18	Contrôleur périodique/permanent	Contrôleur Interne	83			

Fi. [Signature]

					Crédit - Resp. (Domaine)			
	Responsable Sécurité					2		
	Total Directeur de Projets / Management Informatique (hors BIM)					112		
	Resp de Projet Informatique					1		Fonctions de management d'équipes et/ou de projets informatiques pour les activités de marchés et l'Asset Management.
26	Directeur de Projets / Management Informatique BIM				HOST Technology (17 GBM IT)			Bac+5 ingénieur informatique spécialisation finance de Marchés
	Responsable Domaine					16		
	Total Directeur de Projets / Management Informatique BIM					17		
	Direct Adm & Financier Métier					1		
	Directeur					4		
	Directeur Comptable					3		
27	Directeur Finance				Finance (13)	1		Bac+5 Grande Ecole de Commerce (HEC, ESSEC, IEP, ESCP, etc.) ou d'Ingénieur, MBA.
	Directeur Contrôle de Gestion					1		
	Directeur Financier					1		
	Directeur Fiscal					1		
	Directeur Finance Métier					2		
	Total Directeur Finance					13		
	Directeur					8		
28	Directeur GBM				GBM (15)	1		Bac+5 grandes écoles de commerce (HEC, ESSEC, ESCP, etc.) ou ingénieur (X, Centrale Paris, Mines ParisTech, etc.) avec une
	Directeur Aff. & Sces Immo.					1		
	Directeur de Back-Office					1		
	Directeur Etudes Economiques					1		





 MT 26

	Directeur Sces Administratifs	2		composante mathématiques financières.	
	Directeur Activités de Marché	1			
	Adjoint au Directeur DMTC	1			
	Total Directeur GBM	15			
29	Directeur GPB	8	GPB (9)	Bac+5 Grande Ecole de Commerce (HEC, ESSEC, IEP, ESCP, etc.) ou d'Ingénieur, MBA.	Fonctions de direction de la ligne de métier Banque Privée
	Total Directeur GPB	9			
	Directeur Centre Patrimonial	1			Fonctions de direction de Groupes/Entités au sein du réseau RBWM
	Directeur de Groupe	22	RBWM (24)	Bac+5 Grandes Ecoles Commerce	
30	Directeur du Marché PRO	1			
	Total Directeur Groupe	24			
	Adjoint au Directeur	1			
	Directeur	3			
	Directeur Etudes Informatiques	2	HOST Technology (8)	Bac+5 Ingénieur Informatique ou Ecole d'ingénieur	Fonctions de direction de l'informatique
31	Directeur Informatique	2			
	Total Directeur Informatique	8			
	Adjoint au Directeur	2			
	Directeur	14			
	Directeur de Région	4			
	Directeur du Centre de Contact	1	RBWM (30)	Bac+5 Grande Ecole de Commerce (HEC, ESSEC, IEP, ESCP, etc.) ou d'Ingénieur, MBA.	Fonctions de direction du réseau RBWM
32	Directeur Général	2			
	Directeur RBWM	2			
	Directeur Sces Administratifs	3			
	Secrétaire Général	1			

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 MT

		Directeur Général de Filiale	1				
	Total Directeur RBWIM		30				
		Adjt. au Directeur des RH	2				
		Directeur Ressources Humaines	1				Fonctions de direction de la direction des Ressources Humaines
33	Directeur RH	Directeur RH Métier	3			Bac+5 Grandes Ecoles de Commerce ou Droit ou Finance ou Gestion	
		Responsable Organisation	3			DRH (10)	
		Directeur Relations Sociales	1				
	Total Directeur RH		10				
		Adjoint au Directeur	2				
		Directeur	10			GPB (1 Dir. Crédit), Audit (1 - Dir	
		Directeur Audit	1			Audit), Direction des Risques (18),	
		Directeur Crédit	4			HOST COO Office (2 - Directeur),	
34	Directeur Risques	Directeur de la Conformité	2			Droit.	Fonctions de direction de la direction des Risques
		Directeur Risques de Marché	1				
		Directeur Sces Administratifs	1				
		Directeur Sécurité	3				
	Total Directeur Risques		24				
		Directeur	1				
		Directeur Général	1				
		Directeur Stratégie et Orga.	1				
35	Direction Générale	Secrétaire Général	1				
		Directeur Stratégie et Organisation	1				
	Total Direction Générale		5				
36	Expert patrimonial	Analyste Financier	1				

Handwritten signatures and initials:
 MT
 FZ
 [Signature]
 [Signature]

	Total Expert patrimonial			183	Gérant de Portefeuille ss Mand, Analyste Financier)		
37	Fiscaliste	Fiscaliste		6	Finance (6)	Bac+5 droit spécialisation fiscalité	Fonction de fiscaliste, sans expérience managériale.
	Total Fiscaliste			6			
38	Gérant de Fonds	Gérant de Fonds		2	GAM 2 (salariés HBFR détachés vers HGAM)	Bac+5 Finance	Fonction de gestion de portefeuille, sans responsabilité managériale.
	Total Gérant de Fonds			2			
39	Gestionnaire administratif / Secrétaire	Assistant Achats		5	CMB (21 - Secr-Ass., Ch. Gestion Admin), Direction de la Communication (2), Direction Générale (3 - Secr-Ass.), HOST 27 (3	Bac, Bac+2/3 Assistanat/Secrétariat/Gestion Administrative	Fonctions d'assistanat et de gestion administrative, sans responsabilité managériale ou avec management d'une petite équipe.
		Chargé Etudes		16			
		Chargé Gestion Administrative		52			
		Documentaliste		5			
		Resp. Gestion Administrative		1			
Responsable Administratif		3					

2

[Signature]

MT

[Signature]

				détachés vers HGAM - Secr-Ass., Ch. Gestion Admin), Direction des Risques (13 - Secr-Ass., Ch. Gestion Admin)			
	Total Gestionnaire administratif / Secrétaire		201				
		Chargé Etudes	1		HOST 538 (527 Operations - GBO, Resp Equipe BO, Gest Logis MG et 11 DIE - Gest Logis MG); Direction du Crédit (28 - GBO, GBO crédit, CH. Etudes), RBWM 27 (17 Experience Client - GBO, Resp Equipe BO, 10 Centre de Contacts - GBO), GAM (15 salariés HBFR détachés vers HGAM - GBO, Gest Logis MG), DRH (1 Gest. Logistique Moyens Généraux), CMB		Fonctions de traitement des opérations de back office des réseaux RBWM et CMB, sans responsabilité managériale ou avec le management de petites équipes.
40	Gestionnaire Back Office						Bac, Bac+2/3. Banque ou Gestion
		Superviseur Gestion Services	1				

[Handwritten signatures and initials]

		Administrateur Système	5	HOST Technology hors GBM IT (75), RBWM 1 (Centre de Contacts - Resp. Gestion Bases de Données), Direction des Risques (8 SFR - Ch. Sécurité Info)	Fonctions d'administration, d'exploitation et de production informatique. Pas de responsabilité managériale ou management de petites équipes.
		Analyste d'Exploitation	14		
		Analyste-Programmeur	1		
		Chargé de Qualité	4		
		Chargé Sécurité Informatique	22		
		Ingénieur de Production	26		
		Resp. Gestion Bases de Données	1		
		Responsable Bureautique	1		
		Responsable Qualité	2		
		Technicien d'Exploitation	4		
			82		
44	Infirmier	Infirmier	7	DRH (7)	Bac+3 diplôme d'infirmier au sein du service de santé au travail
	Total Infirmier		7		
		Administrateur Bases de Donnée	14		
		Ingénieur Réseaux/Télécom	11		
45	Infrastructure Informatique	Ingénieur Système	56	HOST Technology 78 (3 GBM IT - Admin BDD, 75 hors GBM IT), Direction des Risques 2 (SFR - Administrateur Bases de Donnée, Ing Sys), CMB 1 (COO - Ingénieur Réseaux/Télécom)	Fonctions de gestion et d'administration des systèmes informatiques et des infrastructures réseaux, pas de responsabilité managériale.
	Total Infrastructure Informatique		81		
		Chargé d'Affaires	3		
		Economiste	1		
		Ingénieur Financier	30		
		Originateur	10		
46	Ingénieur Financier Marchés				

RESTRICTED/CONFIDENTIEL - 111

[Handwritten signatures and initials]

49	Total Maître d'hôtel		4	DRH (3)		Fonction de médecin généraliste au sein du service de santé au travail
	Médecin		3		Bac+9 docteur en médecine.	
	Total Médecin		3			
		Sales	40		Bac+5 grandes écoles de commerce (HEC, ESSEC, ESCP, etc.) ou ingénieur (X, Centrale Paris, Mines ParisTech, etc.) avec une composante mathématiques financières.	Fonctions de vente et trading sur les marchés.
50	Opérateur de marché		48	GBM (88)		
	Trader		88			
	Total Opérateur de marché		153			
		Chargé de Mission	7		CMB (30 - Chargé de Mission, Resp de Projets, Chef de Projet MOA, Organisateur Conseil,), HOST	
		Chargé Etudes	91		138 (Operations	
		Chief Projets Maîtrise Ouvrage	49		105 - Orga	
		Organisateur Conseil			Conseil, Resp de Projets, Chef de Projet MOA, Resp Organisation, Ch de Mission, Technology 21 - Ch de Mission, Orga Conseil, Ch Etudes, DIE 2 - Ch. de Mission, COO Office 3 - Ch de Mission, DHA 3 - Ch de Mission,	Fonctions de maîtrise d'ouvrage (hors informatique) et organisation au service des métiers, en dehors de GBM.
51	Organisateur/Chef de Projet Maîtrise d'Ouvrage métier		10		Bac+5 Commerce ou Ingénieur ou Finance ou Gestion	
		Responsable de Projets				
		Responsable Organisation	14			

[Handwritten signatures and initials]
 MT

Chef de projet
MOA), Finance (25
- Chef de projet
MOA, Orga
Conseil), Direction
des Risques (30 -
Responsable
Organisation, Ch
Mission, Orga
Conseil, Chef de
projet MOA, Ch
Etudes), GPB (8 -
Ch de Mission,
Chef de Projet
MOA), DRH (8 - Ch
de Mission, Chef
de Projet MOA,
Orga Conseil,
Direction
Générale (5 - Ch
de Mission),
Direction
Juridique (4 - Ch
de Mission, Ch.
Etudes), RBWM
CVM, Centre de
Contacts, Business
Performance, (83
- Resp Orga, Chef
de Projet MOA,
Ch de Mission),
GAM (4 salariés
HBFR détachés
vers HGAM - chef

[Handwritten signatures and initials]
MT

58	Sous-Directeur Agence	Sous-Directeur Agence	197	RBWM (197)			
	Total Sous-Directeur Agence		197				
59	Spécialiste comptabilité gestion	Resp. Contrôle de Gestion	18	Finance (22), CMB 1 (COO - Resp CDG), Direction du Marketing (1 - Resp CDG), RBWM (1 - Resp CDG)	Bac+5 option Finance/contrôle de gestion ou grande école de commerce	Fonctions de management des activités de contrôle de gestion et de contrôle financier de la direction Finance.	
	Total Spécialiste comptabilité gestion	Responsable Contrôle Financier	7				
			25				
60	Spécialiste Crédit	Analyste Crédit	46	Direction du Crédit (54), CMB	Bac+5 Finance ou Commerce ou Droit ou Bac+2/3 et expérience équivalente	Fonctions d'analyse et décision de crédits pour les métiers Retail et Wholesales, sans responsabilité managériale.	
		Chargé de Mission	1	(6 - Analyste Crédit), GPB (1 - Analyste Crédit), RBWM (1 - Analyste Crédit)			
	Total Spécialiste Crédit	Chargé Etudes Crédit	15				
			62				
61	Spécialiste/ Généraliste de la fonction RH	Adjt. Dir. Relations sociales	2	DRH (56), RBWM	Bac+5 avec spécialisation Ressources Humaines ou Ecole de Commerce ou Bac+2/3 et expérience équivalente	Fonctions de gestion des ressources humaines, sans responsabilité managériale.	
		Animateur-Concepteur Formation	7	5 (Centre de Contacts - Animateur Concepteur Formation), Direction des Risques 1 (SFR - Animateur Concepteur Formation)			
		Chargé de Recrutement	1				
		Chargé de Rémunération	6				
		Chargé Etudes RH	5				
		Gestionnaire Ress. Humaines	1				
		Resp. Ressources Humaines	20				
		Responsable Développement RH	7				
		Responsable Formation	4				
		Responsable Recrutement	7				
		Responsable Relations Sociales	2				
	Total Spécialiste/ Généraliste de la fonction RH		62				
62	Spécialiste/Responsable Achats	Acheteur	13	HOST DHA (19)			

[Handwritten signatures and initials]
 MT
 [Signature]

		Directeur Achats	1			Bac+5 Finance ou Grande Ecole de Commerce	Fonctions de spécialité Achats, avec ou sans responsabilité managériale.
		Responsable Achats	5				
			19				
		Adjt. Directeur Communication	2				
		Chargé de Communication	17				
		Chargé de Mission	1				
		Directeur	1				
		Directeur de la Communication	1				
		Responsable Communication	6				
			28				
		Analyste Crédit	19				
		Chargé Etudes Crédit	1				
		Responsable Crédit	2				
		Responsable Pôle Crédit	1				
			23				
		Chef de Projets Immobiliers	7				
		Directeur	1				
		Gestionnaire Sécurité	1				
		Ingénieur d'Affaires	1				
		Resp. Technique-Moyens Généraux	1				
		Technicien de Maintenance	1				
63	Total Spécialiste/Responsable Achats					Direction de la Communication (12), HOST DIE (1), Direction du Développement Durable (4), Direction du Marketing (10), RBWM (1)	Fonctions de spécialiste Communication, avec ou sans responsabilité managériale.
64	Total Spécialiste/Responsable Communication					GBM (13), Direction des Risques 10 (1 Crédit, 9 Traded Risk)	Fonctions de spécialiste crédit pour la banque de financement, d'investissement et de marchés, avec ou sans responsabilité managériale.
65	Total Spécialiste/Responsable Crédit BIM					HOST DIE (12)	Fonctions de spécialiste immobilier, avec ou sans responsabilité managériale.
	Spécialiste/Responsable Immobilier d'exploitation						

[Handwritten signatures and initials]
 MT
 a

	Total Spécialiste/Responsable Immobilier d'exploitation		12										
66	Spécialiste/Responsable Marketing	Chargé Etudes Marketing	28	CMB (27), Direction du Développement Durable (1), GBM (3), GPB (1), Direction du Marketing (34), RBWM (47), HOST (1)	Bac+5 Marketing, Ecole de Commerce avec spécialisation Marketing ou Bac+2/3 et expérience équivalente.	Fonctions de marketing produit et service au sein des réseaux RBWM et CMB, avec ou sans responsabilité managériale.							
		Chef de Produits	47										
		Directeur	3										
		Directeur Marketing	3										
		Resp Développement Multicanal	4										
		Responsable Marketing	28										
	Webmestre	1											
	Total Spécialiste/Responsable Marketing		114										
67	Télé-conseiller	Conseiller à Distance	175	RBWM 203 (Centre de Contacts), Direction des Risques 13 (Recouvrement)	Bac à Bac+2/3 Commerce	Fonctions de conseils à distance aux clients RBWM, sans responsabilité managériale ou management de petites équipes.							
		Conseiller à distance Expert	11										
		Resp. Equipe Centre Contacts	17										
		Télé-conseiller	13										
		Total Télé-conseiller	216										
	Total général		8 035										

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the initials 'MIT'.