

ACCORD DE GROUPE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

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

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- HSBC France, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs Elysées, 75008 PARIS,
- HSBC Global Asset Management (France), dont le siège social est situé Immeuble «Cœur Défense» - 110 Esplanade du Général de Gaulle – 92 400 COURBEVOIE – La Défense 4,
- HSBC Assurances Vie (France), dont le siège social est situé 15 rue Vernet, 75008 Paris.

Toutes les trois représentées par Myriam COUILLAUD, ayant reçu mandat à cet effet,

D'une part, ci-après dénommées collectivement le «groupe»,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau national au sein du «groupe», à savoir :

Le Syndicat CFTD représenté par le Coordonnateur Syndical National

Le Syndicat CFTC représenté par le Coordonnateur Syndical National

Le Syndicat FO représenté par le Coordonnateur Syndical National

Loïc NICOLAS

Le Syndicat SNB représenté par le Coordonnateur Syndical National

Martine GEY

D'autre part.

W A C

Introduction

Des négociations ont été engagées entre la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe au périmètre de HSBC en France en vue de la conclusion d'un accord de Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, conformément aux dispositions de l'article L.2242-1 2° du Code du travail.

Les signataires de l'accord partagent la conviction que la diversité des équipes constitue un avantage compétitif qui permet à la fois à l'entreprise de mieux répondre aux attentes de ses clients et qui favorise la performance individuelle et collective. Ils reconnaissent leur attachement à un environnement de travail dans lequel chacun se sent respecté pour ce qu'il est ou ce qu'il vit. Ils ont la conviction qu'engager tous les salariés de manière inclusive est source de bien-être et de performance.

Dans cet esprit, le présent accord vise à développer la diversité de manière inclusive en agissant à la fois sur les processus RH et sur les mentalités. Les signataires sont déterminés à lutter contre toutes les formes de stéréotypes et de biais inconscients susceptibles de conduire à stigmatiser certaines catégories de population voire à les discriminer.

Dans le prolongement des engagements pris au travers des accords conclus depuis 2008, les actions prévues par le présent accord visent à prévenir la stigmatisation et la discrimination, notamment sur l'origine sociale et ethnique, le handicap, le genre et les générations, tout en reconnaissant que d'autres critères peuvent conduire à des situations de stigmatisation. Au fil des années, les partenaires sociaux ont constaté l'intérêt des actions engagées, notamment les actions de contrôle au travers des diagnostics partagés sur l'égalité salariale comme sur les carrières, ou des actions de formation ou l'adaptation des processus RH. Tout en réaffirmant l'intérêt des mesures prévues par les précédents accords, le contenu de cet accord a été réorganisé de manière à y ajouter les actions portant sur la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion.

Les parties signataires à l'accord partagent également la conviction que la qualité de vie et le bien-être au travail contribuent à la fois à l'efficacité et à l'engagement des collaborateurs, à la performance économique ainsi qu'à l'attractivité du groupe HSBC en France.

Forte de cette conviction, la Direction réaffirme son engagement de promouvoir le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés, auquel contribue notamment la prise effective du droit au repos (repos quotidien, hebdomadaire, compensateurs, congés payés, RTT) et de veiller à mettre en place une organisation du travail en lien avec les objectifs fixés.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement et le renforcement des dispositions légales et conventionnelles en vigueur au sein du Groupe, sur les thèmes qui contribuent à la qualité de vie au travail : la diversité et l'inclusion, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le respect de l'équilibre vie professionnelle vie privée, le droit à la déconnexion, l'expression collective.

SOMMAIRE

CHAPITRE PRELIMINAIRE : Champ d'application	4
Chapitre 1 : Promouvoir une culture de la diversité et de l'inclusion	4
Article 1.2 - Rôle des managers et de la DRH dans la promotion d'une culture de la diversité et de l'inclusion.....	5
Article 1.3 - Utiliser le recrutement et la gestion de carrière pour renforcer la diversité dans l'entreprise	6
Chapitre 2 : Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	6
Article 2.1 - Conserver les moyens dédiés à la mission Handicap.....	7
Article 2.2 - Accroître la sensibilisation des collaborateurs sur le handicap.....	7
Article 2.3 - Objectifs de recrutement.....	7
Article 2.4 - Faciliter l'intégration des travailleurs handicapés, adapter leur poste de travail et assurer leur évolution de carrière.....	7
Article 2.5 - Prendre en compte la situation nouvelle de handicap ou son aggravation	8
Article 2.6 - Offrir des facilités aux salariés reconnus travailleurs handicapés ou dont la famille compte une personne handicapée.....	8
Article 2.7 - Pérenniser le CESU Handicap.....	9
Article 2.8 - Temps partiel « Enfant en situation de handicap»	9
Chapitre 3 : Action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	10
Article 3.1. - Rémunération effective : garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.....	10
Article 3.2 - Classifications.....	14
Article 3.3 - Formation Professionnelle.....	16
Article 4.1 - Charte d'engagement signée par les membres du comité de direction	16
Article 4.2 - Faciliter l'exercice de la responsabilité familiale	16
Article 4.3 - Temps Partiel Senior entre 50 % et 90% pour les collaborateurs de 55 ans et plus	19
Article 4.4 - Temps Partiel de soutien à la dépendance pour les salariés de 50 ans et plus.....	20
Chapitre 5 : Droit à la déconnexion et utilisation des outils connectés	21
Chapitre 6 : Qualité de vie au travail	22
Article 6.1 - Organisation des réunions.....	23
Article 6.2 - Se ressourcer pendant ses congés et absences.....	23
Article 6.3 - Développer le télétravail et la flexibilité occasionnelle.....	23
Article 6.4 - Importance du bien-être physique et mental	23
Chapitre 7 : Favoriser l'expression collective	24

Article 7.1 - Renforcer la capacité collective à maîtriser le changement.....	24
Article 7.2 - Promouvoir en local l'expression Directe.....	25
Chapitre 8 : Dispositions diverses.....	25
Article 8.1 - Durée.....	25
Article 8.2 - Révision.....	25
Article 8.3 - Clause de revoyure.....	26
Article 8.4 - Notification de l'accord.....	26
Article 8.5 - Publicité.....	26
Article 8.6 - Suivi de l'application de l'accord.....	26
Article 8.7 - Anonymisation de l'accord.....	26

CHAPITRE PRELIMINAIRE : Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les salariés du Groupe HSBC en France, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Il s'applique donc à toutes les entités¹ du Groupe HSBC en France.

Chapitre 1 : Promouvoir une culture de la diversité et de l'inclusion

Les parties rappellent que toute mesure discriminatoire en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, est interdite, conformément aux dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail.

Les parties rappellent dans ce cadre notamment :

- que les offres d'emploi adoptent une terminologie neutre et non discriminatoire ;
- le recrutement se fait sur la base de critères objectifs liés aux compétences du/de la candidat (e), à ses diplômes, à ses qualifications ou encore à son expérience professionnelle ;
- qu'un(e) salarié(e) ne pourra être exclu(e) d'un programme de formation pour l'un des motifs prohibés par l'article L.1132-1 du Code du travail ;
- qu'aucun motif prohibé ne sera pris en compte en matière d'évolution de carrière des salariés, et notamment s'agissant de leur évaluation professionnelle.

En outre, pour renforcer cette lutte contre les discriminations quelle qu'elles soient, les parties ont souhaité promouvoir une culture de la diversité et l'inclusion.

¹ Listées en annexe du présent accord

N CW de

Pour ce faire, elles ont souhaité :

- sensibiliser et former les salariés à la diversité et à l'inclusion ;
- rappeler le rôle central des managers et de la Direction des Ressources Humaines dans la promotion d'une culture de la diversité et de l'inclusion ;
- utiliser le recrutement et la gestion de carrière pour renforcer la diversité dans l'entreprise

Article 1.1 - Sensibiliser et former les salariés à la diversité et à l'inclusion

La diversité et la capacité de l'entreprise à être un lieu ouvert aux différences sont l'affaire de tous, la Direction, les Ressources Humaines, les Managers et les collaborateurs. Une sensibilisation permanente sur ce sujet est essentielle pour que ces valeurs d'ouverture soient incarnées au quotidien dans les entreprises du Groupe HSBC en France.

L'objectif des signataires est de lutter contre les stéréotypes et les biais inconscients des acteurs de l'entreprise pour ancrer durablement une culture de la diversité et de l'inclusion, en sensibilisant le plus grand nombre, en s'appuyant notamment sur l'encadrement dont l'exemplarité est indispensable, et sur la Direction des Ressources Humaines qui sont garants de ces principes dans la politique et les actions de Ressources Humaines.

HSBC en France s'engage à poursuivre ou déployer les actions suivantes :

1. Actions de sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel :
 - Communications sur tous supports (Intranet, affichage, fonds d'écran, réseaux sociaux ...)
 - Réunions d'échange / présentations
2. Actions de sensibilisation à l'embauché à l'occasion de la journée d'intégration
3. Formation sur la lutte contre les stéréotypes et les biais inconscients : poursuivre la formation initiée en 2017 à destination des managers et concevoir une action de formation e-learning destinée à l'ensemble des collaborateurs
4. Mise en place d'actions d'informations et/ou de formation auprès des personnes (DRH, assistants sociaux, service de santé au travail) en charge de situations psychologiques particulières. Faire connaître le site psyc.com.org auprès des collaborateurs pour renforcer la compréhension de tous sur les problèmes de santé mentale, comme la dépression, les addictions, la bi-polarité, etc (site public qui fournit des brochures sur ces thèmes et fournit une information grand public sérieuse).

Les Organisations syndicales étant également très engagées sur les sujets de diversité, des actions d'information et/ou de formation seront dédiées aux DSN/DSNA / DS d'établissement.

Article 1.2 - Rôle des managers et de la DRH dans la promotion d'une culture de la diversité et de l'inclusion

La culture de la diversité et de l'inclusion au sein de l'entreprise continuera à s'appuyer sur le relais de l'ensemble des managers qui peuvent agir à tous les niveaux : montrer l'exemple et manager par les compétences, entendre les signaux de l'auto-censure, intervenir en cas d'abus de langage ou de dérives, engager de façon inclusive l'ensemble de ses collaborateurs etc.

La fonction RH, et notamment les Responsables Ressources Humaines (RRH) sont les relais naturels de cette démarche du groupe HSBC en FRANCE visant à faire respecter et à promouvoir la diversité et l'inclusion sous toutes ses formes et à décliner ce principe dans chacun des aspects de gestion des ressources humaines notamment : le recrutement, la mobilité, la carrière professionnelle, la formation, la rémunération, les retours de congés maternité et longue durée (parental, maladie, ...). A ce titre, le RRH est le conseil des managers à tous niveaux sur la bonne application de ces principes au quotidien.

Les actions d'information et de sensibilisation à la diversité et l'inclusion seront approfondies pour ces deux publics, à savoir les managers et les collaborateurs de la fonction Ressources Humaines qui sont des cibles prioritaires. A titre d'illustration, la formation présentielle sur les stéréotypes et les biais inconscients est réservée aux managers.

Article 1.3 - Utiliser le recrutement et la gestion de carrière pour renforcer la diversité dans l'entreprise

Le recrutement étant un processus primordial pour permettre le développement d'équipes diverses, les signataires de l'accord veulent poursuivre les actions de diversification des sources de recrutements, tout en garantissant l'égalité des chances dans le recrutement.

HSBC en FRANCE s'engage donc à :

1. Retenir des critères de sélection reposant sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du (des) diplôme(s) détenu(s) par la ou le candidat(e) et ses perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, et à ne pas demander de photos des candidats ;
2. Demander aux prestataires participant au processus de recrutement de fournir une short-list de candidats incluant au moins un homme et au moins une femme, de présenter une candidature « senior » (25 ans d'expérience professionnelle minimum) pour tout poste de management /spécialistes nécessitant plus de 10 ans d'expérience professionnelle.
3. Diversifier la source de ses recrutements ; par exemple, les entreprises du Groupe HSBC en France pourront établir des partenariats avec des associations dédiées à la diversité d'origine ethnique et sociale (comme Phenix), participer à des forums de recrutements dédiés à la diversité (personnes issues des quartiers sensibles), développer l'alternance à tous les niveaux.
4. S'assurer de l'égalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle et dans les évolutions de carrière de tous les salariés, quels que soient leur origine réelle ou supposée, leur âge, leur genre, etc.

Chapitre 2 : Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les parties signataires confirment l'importance de maintenir un dispositif spécifique visant à :

- augmenter le nombre de recrutement de travailleurs handicapés et réussir leur intégration,
- adapter les postes de travail au handicap des salariés chaque fois que nécessaire,



- assurer un suivi personnalisé de l'évolution de leur carrière,
- les aider à faire face aux difficultés résultant de leur propre handicap ou de celui de leur famille proche (ascendants et descendants directs),
- tisser les liens nécessaires avec le secteur protégé,
- renforcer la sensibilisation sur ce thème auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Article 2.1 - Conserver les moyens dédiés à la mission Handicap

HSBC en FRANCE rappelle son engagement aux côtés de ses salariés en situation de handicap. Les ressources de la mission Handicap sont reconduites à hauteur de **1 ETP** pour la durée du présent accord, et viendront en appui aux managers de proximité qui restent le premier interlocuteur au quotidien. Le Chargé de mission Handicap est à la disposition des salariés en situation de handicap ainsi qu'à celle de leur manager s'ils rencontrent des difficultés qui ne peuvent pas être résolues par ce dernier. En cas d'absence du chargé de mission de handicap, un back-up est systématiquement organisé.

La Mission Handicap continuera à agir avec la DRH, les médecins du travail, les assistants sociaux et les représentants du personnel sur l'ensemble de ses missions.

Article 2.2 - Accroître la sensibilisation des collaborateurs sur le handicap

HSBC en FRANCE souhaite inscrire sa politique de sensibilisation sur le handicap comme un élément participant à la diffusion des valeurs du Groupe et notamment à l'esprit d'ouverture et de respect. Des actions de sensibilisation seront menées sur la durée de l'accord. Elles pourront par exemple prendre la forme de stands handicap et de webex dédiés.

Article 2.3 - Objectifs de recrutement

Le Groupe HSBC en FRANCE s'engage à recruter sur la durée de l'accord au moins :

- 15 travailleurs handicapés en CDI
- 20 travailleurs handicapés en alternance (dont le recrutement en CDI relèvera de l'objectif précédent).

HSBC en FRANCE accueillera également en stage des personnes handicapées, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2.4 - Faciliter l'intégration des travailleurs handicapés, adapter leur poste de travail et assurer leur évolution de carrière

Au sein de l'ensemble des sociétés du Groupe HSBC en France, les engagements pris sont les suivants :

1. **Tutorat** : les travailleurs handicapés nouvellement embauchés bénéficieront d'un tuteur qui les accompagnera pendant leur intégration pendant 3 mois (sauf situation particulière).
2. **Aide ponctuelle aux formations obligatoires** (type e-learning) : un accompagnement local dédié pourra être trouvé au cas par cas sur la base du volontariat. Les salariés concernés peuvent contacter le chargé de mission handicap pour mettre en place l'aide nécessaire.



3. **Adapter au mieux le poste de travail du salarié handicapé dans les meilleurs délais** (équipement et/ou formations). Lors de la phase préparatoire à l'intégration du salarié reconnu travailleur handicapé, la mise en œuvre d'une solution standardisée sera privilégiée. Les handicaps plus spécifiques seront analysés individuellement.
4. Réaliser un **audit d'accessibilité des locaux** aux personnes à mobilité réduite chaque année.
5. **Centraliser les souhaits d'évolution et de mobilité des travailleurs handicapés par la Mission Handicap** (qui recevra une copie du compte-rendu d'évaluation annuelle) et qui les traitera en coopération avec le RRH Métier dans les mêmes conditions que le recrutement d'un nouveau salarié handicapé (cf les 4 points précédents du présent article).
6. Une attention particulière sera faite aux personnes en situation de handicap lors de projets de réorganisation.
7. Fournir au salarié les moyens lui permettant de réussir les entretiens de développement professionnel et/ ou entretien de mobilité (interprète en langue des signes etc...).

Le Chargé de mission handicap se chargera de coordonner ces actions.

Article 2.5 - Prendre en compte la situation nouvelle de handicap ou son aggravation.

Les entreprises du Groupe HSBC en FRANCE continueront à prendre en compte la situation nouvelle de handicap de différentes façons :

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

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

- Participation aux frais d'équipement de véhicule personnel :
 - réservée aux handicaps moteurs nécessitant une adaptation (amputation, hémiparésie, tétraplégie ou toute infirmité privant de l'usage d'un membre),
 - exerçable une seule fois à l'initiative du salarié handicapé,
 - par tranche de 5 ans plafonnée à 3.500 € HT au vu des frais réels justifiés.
- Participation à l'acquisition ou au renouvellement d'appareillages (fauteuil, prothèses, GPS pour piéton - canne blanche électronique) limitée à une participation par tranche de 5 ans, plafonnée à 1 900 € H.T. au vu des frais réels justifiés.

Ces aides viendront en complément d'autres organismes et après étude au cas par cas.

Article 2.6 - Offrir des facilités aux salariés reconnus travailleurs handicapés ou dont la famille compte une personne handicapée

HSBC en FRANCE s'engage à faire bénéficier de:

- 2 journées ou de 4 demi-journées ouvrées par an d'absence autorisées payées pour tout travailleur handicapé identifié (notamment pour faciliter les démarches administratives liées au handicap)
- 3 jours ouvrés par an d'absence autorisée payés pour le salarié dont :
 - un enfant est handicapé, descendant direct ou issu de famille recomposée.
 - le conjoint, concubin, pacsé, ou toute autre personne faisant partie du foyer fiscal est handicapé (sur justificatif).
- L'assistance de la Mission Handicap à tout salarié reconnu travailleur handicapé ou dont le conjoint ou un enfant serait handicapé qui la sollicitera pour l'aider dans ses démarches administratives auprès des Maisons du Handicap et de la CDAPH. La Mission Handicap pourra également réaliser un examen individuel de la situation d'un salarié qui assiste de façon régulière un membre de sa famille handicapé sans avoir la charge légale.

Article 2.7 - Pérenniser le CESU Handicap

Le CESU Handicap mis en œuvre en 2010 sera renouvelé. Les salariés bénéficiaires identifiés par l'entreprise pourront bénéficier, sur la durée de l'accord, des tickets CESU Handicap, renouvelable chaque année, d'une valeur globale de :

- 1100 € pour les salariés en situation de handicap présents dans l'entreprise, éligibles au titre de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) : titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), titulaire d'une carte d'invalidité (civil ou militaire), invalide pensionné, bénéficiaire d'une rente d'accident du travail
- 1100 € par enfant handicapé, conjoint handicapé ou d'un ascendant à charge handicapé pour les salariés présents. Cette mesure est cumulable avec la précédente.
- 550 € pour les invalides pensionnés en suspension de contrat pour invalidité.

Article 2.8 - Temps partiel « Enfant en situation de handicap »

HSBC en FRANCE souhaite permettre aux collaborateurs ayant un ou plusieurs enfants en situation de handicap de pouvoir mieux concilier leur activité professionnelle et les obligations qui résultent du soutien à apporter à leur(s) enfant(s).

Les collaborateurs concernés peuvent opter pour un temps partiel à 80 % « Enfant en situation de handicap » selon les conditions cumulatives suivantes :

- Rémunération à 82,5% du salaire de base à temps plein
- Engagement du salarié à acquitter la part salariale des cotisations de retraite sur la base d'un salaire à taux plein dans le cadre de la signature de l'avenant de passage à temps partiel
- Avoir un enfant dont la situation de handicap est reconnue par les Maisons Départementales du Handicap (MDPH)
- Enfant rattaché fiscalement au foyer des parents.
- Temps partiel réversible en fonction de l'évolution de la situation du collaborateur et de son enfant

- Prolongation par tacite reconduction annuelle, avec la possibilité d'y mettre un terme à tout moment, sous réserve d'en avoir informé par courrier sa hiérarchie et son Responsable Ressources Humaines avec un préavis de 3 mois.

Afin de favoriser l'accompagnement de l'enfant handicapé, le parent pourra modifier ponctuellement le jour non travaillé au titre du temps partiel, au sein de la même semaine ou d'une même quinzaine, en respectant un délai de prévenance de 7 jours, et après accord du manager.

Tous les avantages spécifiques aux salariés handicapés de l'entreprise tels que précisés dans ce chapitre sont maintenus jusqu'à 3 mois après la date d'échéance du document attestant de la qualité de travailleur handicapé.

Chapitre 3 : Action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les nombreuses actions mises en place par HSBC en FRANCE ont permis, dans la durée, de faire disparaître les principaux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les progrès accomplis en matière d'égalité de classification entre les femmes et les hommes doivent être poursuivis.

Il a été décidé de continuer à s'appuyer sur les diagnostics de situation comparée des femmes et des hommes, ces outils ayant démontré leur utilité dans l'analyse de l'égalité professionnelle, en complétant les indicateurs existants par des indicateurs complémentaires de situation comparée en matière de rémunération variable et de formation professionnelle.

Pour continuer d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, HSBC en France s'engage sur des objectifs et des moyens pour y parvenir sur 4 thèmes :

- La rémunération effective (rémunération théorique et variable)
- La classification
- La formation professionnelle
- L'articulation activité professionnelle / vie personnelle et familiale (traité au chapitre 4).

Article 3.1. - Rémunération effective : garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Depuis 2004, HSBC en France a pour objectif d'atteindre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Depuis cette date, une somme de 8 millions d'euros a été consacrée à des mesures visant à tendre vers l'égalité de rémunération entre les deux sexes.

Objectifs de progression

L'ensemble des entités du groupe HSBC en France s'assurera de l'égalité de rémunération théorique (salaire de base annuel moyen) et effective (incluant la rémunération variable) entre les hommes et les femmes.

Les sociétés veilleront également dans ce cadre à ce que tout écart de rémunération soit justifié par des raisons professionnelles objectives telles que notamment les compétences, l'expérience et la qualification, ainsi que les performances pour la part variable de la rémunération effective.

Actions

HSBC en France s'engage à poursuivre ses efforts en :

- Se fixant un objectif chiffré par entité juridique avec pour indicateur de suivi le rapport de rémunération théorique (salaire de base annuel moyen) des femmes par rapport aux hommes par niveau de la convention collective
- Maintenant un objectif de parité des salaires à l'embauche des jeunes diplômés
- S'assurant de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur la rémunération variable.

Les objectifs chiffrés sont détaillés ci-après en se basant sur le dernier état du rapport de situation comparée présenté aux signataires en janvier 2018 (cf tableaux infra) :

- HSBC France : maintien de la parité en matière de rémunération théorique (salaire de base annuel moyen), pendant la durée de l'accord, dans une fourchette 98 % / 102% pour tous niveaux de classification, hormis les hors classes. Cet engagement sera suivi à partir des indicateurs de situation comparée par niveau de classification comprenant au moins 50 collaborateurs

La très forte disparité de fonction des collaborateurs Hors Classe ne permet pas d'établir d'analyse comparative pertinente. La Direction s'engage néanmoins à suivre avec attention les évolutions de carrière des femmes et des hommes Hors Classe et à une égalité de traitement à situation comparable.

- HAV : maintien de la parité en matière de rémunération effective dans une fourchette 98% / 102% pour les niveaux de classification 3, 4, 5 et 6 pendant la durée de l'accord, et de 95 % pour le niveau 7 à l'échéance de l'accord
- HGAM : maintien, pendant la durée de l'accord, de la parité en matière de rémunération effective dans une fourchette 98% / 102% pour les niveaux de classification jusqu'au niveau 625 inclus. Au regard de la disparité des postes aux niveaux de classification supérieurs, des objectifs différenciés sur ces niveaux sont prévus à l'échéance de l'accord :
 - a. Objectif de 97% pour le niveau de classification 700
 - b. Pour les niveaux de classification 850 et 900, le faible nombre de collaborateurs rend difficile la fixation d'objectifs pertinents. La Direction s'engage néanmoins à faire progresser de 5 à 6 points le ratio du rapport de rémunération théorique des femmes par rapport aux hommes.

La situation actuelle est décrite dans les tableaux ci-dessous :

**HBFR
STATISTIQUES AU 31 JUILLET 2017**

Classification	NIVEAU	Rapport de rémunération théorique des femmes par rapport aux hommes
TMB	C	117,40%
	D	95,3%
	E	97,7%
	F	100,8%
	G	101,6%
Cadres	H	99,4%
	I	97,3%
	J	98,3%
	K	99,6%
	HC	85,4%

* Salaire de base annuel moyen

OK LW do

HAV
STATISTIQUES AU 30 SEPTEMBRE 2017

Classification	NIVEAU CCN	Rapport de rémunération théorique des femmes par rapport aux hommes *
Non Cadres	3	-
	4	100,9%
TOTAL Non Cadres	-	101,1%
Cadres	5	94,8%
	6	94,9%
	7	91,7%
	CD	-
TOTAL Cadres	-	87,2%

* Salaire de base annuel moyen

HGAM
STATISTIQUES AU 30 SEPTEMBRE 2017

Classification	NIVEAU	Rapport de rémunération théorique des femmes par rapport aux hommes *
Non Cadres	Non Cadres	-
TOTAL Non Cadres	-	-
Cadres	350	94,6%
	360	-
	400	105,5%
	450	102,2%
	550	97,4%
	625	99,4%
	700	94,1%
	850	85,4%
900	74,0%	
TOTAL Cadres	-	75,5%

* Salaire de base annuel moyen

Objectif en matière d'égalité de traitement sur la rémunération variable

Les signataires de l'accord ayant souhaité élargir le diagnostic partagé à la rémunération variable, la Direction s'engage à s'assurer de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur la rémunération variable. Afin de garantir la pertinence de l'analyse, cette dernière devra porter sur la population en contrat à durée indéterminée (CDI) présente sur toute l'année étudiée, à l'exclusion de tous les collaborateurs en situation exceptionnelle, des impatriés et des expatriés. Elle sera réalisée par Métier, Emploi type, GCB et niveau de performance sur un panel d'au minimum 10 femmes et 10 hommes et restituera des écarts en %.

Article 3.2 - Classifications

Les efforts pour maintenir l'égalité entre les hommes et les femmes passent également par un suivi scrupuleux des évolutions de carrière. A cet égard, les signataires de l'accord sont attachés au suivi de l'évolution des classifications par genre pour continuer à faire progresser la carrière des femmes de la même manière que celle des hommes à tous les niveaux de l'entreprise.

HSBC en France se fixe là aussi des objectifs quantitatifs qui sont seuls garants d'une évolution continue. Ces objectifs reposent sur les indicateurs suivants :

- la part des femmes dans les classifications cadre
- le taux de promotion (changement de niveau de classification lors du processus de révision salariale)
- la durée entre 2 promotions
- l'ancienneté moyenne par niveau et par genre.

Objectifs HSBC France :

Un diagnostic partagé, établi annuellement et portant sur des emploi-types constitués d'un panel de collaborateurs d'au minimum 100 salariés, permettra un suivi de ces indicateurs.

HSBC France						
	2014	2015	2016	juin-17	Cible au terme de l'accord 2015	nouvel objectif
H	63%	63%	64%	64%	<60%	<63%
I	50%	50%	52%	51%	>50%	>53%
J	42%	42%	42%	42%	>43%	>45%
K	34%	35%	35%	36%	>36%	>40%
HC	29%	30%	31%	32%	>30%	>37%

Source : BDES (indicateur 151)
Ce tableau présente la part des femmes dans chaque niveau de classification

HSBC France se fixe pour objectif un taux de promotion des femmes aux niveaux I, J, K et HC strictement supérieur au taux de promotion des hommes aux mêmes niveaux.

Objectifs pour HAV :

Le diagnostic partagé sera établi par niveau de classification de la convention collective.

**HAV
STATISTIQUES AU 30 SEPTEMBRE 2017**

Classification	NIVEAU	% sept 2017	cible au terme de l'accord
Cadres	5	57%	< 57%
	6	47%	50%
	7	48%	> 50%
	CD	33%	>35%
TOTAL Cadres	-	50%	

Ce tableau présente la part des femmes dans chaque niveau de classification

HAV s'engage à avoir un taux de promotion des femmes aux niveaux 6, 7 et CD strictement supérieur au taux de promotion des hommes aux mêmes niveaux.

Objectifs HGAM :

Le diagnostic partagé sera établi par niveau de classification de la convention collective.

**HGAM
STATISTIQUES AU 30 SEPTEMBRE 2017**

Classification	NIVEAU	% sept 2017	Cible au terme de l'accord 2015	Nouvelle Cible
Cadres	350	71%		
	360	92%		
	400	62%		
	450	58%	50%	50%
	550	50%	50%	50%
	625	45%	52%	49%
	700	52%	50%	50%
	850	38%	40%	>42%
900	19%	22%	>23%	

Ce tableau présente la part des femmes dans chaque niveau de classification

HGAM s'engage à avoir un taux de promotion des femmes aux niveaux 850 et 900 strictement supérieur au taux de promotion des hommes aux mêmes niveaux.

Article 3.3 - Formation Professionnelle

HSBC en France applique une politique de formation exempte de discrimination et se fixe pour objectif le même accès pour tous les salariés, dans des conditions identiques, à la formation professionnelle indépendamment de leur sexe et de leur rythme de travail.

Poursuivant ses efforts en matière d'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes, HSBC en France suivra annuellement la répartition en heures et en % par sexe et classification des formations couvrant les thèmes suivants : langues, outils, développement personnel, management et techniques, pondéré du poids de la part des femmes dans la classification.

Une attention particulière sera portée aux collaborateurs en reprise d'activité professionnelle, notamment après un retour de congé parental d'éducation à temps complet, ainsi qu'aux collaborateurs de retour d'absence longue durée.

La DRH rappellera chaque année aux managers cette obligation d'égal accès entre les femmes et les hommes. Il est rappelé que l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien de développement constituent l'occasion privilégiée pour le collaborateur d'évoquer d'éventuels souhaits de formation avec son responsable hiérarchique.

Chapitre 4 : Concilier Vie Privée/Vie professionnelle

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

HSBC en France s'engage à favoriser la conciliation vie professionnelle / vie personnelle et familiale au travers des mesures suivantes :

Article 4.1 - Charte d'engagement signée par les membres du comité de direction

La charte rappellera le rôle d'exemplarité des managers, les règles sur les réunions, le bon usage des mails (non attente d'une réponse immédiate aux mails reçus en dehors des heures de travail, pendant les congés et absences, courtoisie, ...), la nécessité de préserver son équilibre vie professionnelle/ vie personnelle.

Afin de sensibiliser le management, l'entretien annuel d'évaluation de la performance, ainsi que l'entretien de développement à mi- année seront l'occasion de rappeler à l'ensemble des collaborateurs l'importance de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et familiale pour la santé au travail de chacun et la motivation de tous.

La charte sera communiquée à l'ensemble des collaborateurs de HSBC en France et des rappels seront faits régulièrement. Elle sera également jointe dans le livret d'intégration, et transmis aux collaborateurs dans leur coffre-fort électronique.

Article 4.2 - Faciliter l'exercice de la responsabilité familiale

HSBC en France s'engage à aider ses salarié(e)s à bien articuler activité professionnelle et responsabilité familiale au travers des mesures suivantes :

1. Préparer le retour d'un congé (maternité, adoption ou congé parental d'éducation):

- Avant le départ en congé : entretien individuel avec son manager (en lien avec son RRH), pour examiner les conditions de la reprise de l'activité professionnelle (notamment en terme d'emploi et d'affectation géographique)
- Pendant le congé: possibilité de conserver ses accès informatiques (pour recevoir des informations générales sur les activités sociales et culturelles, son activité professionnelle, des offres de mobilités internes).
- Dans les deux mois qui précèdent le terme du congé : organisation des modalités de retour par le manager, en lien avec son RRH, notamment après analyse des évolutions du poste et des besoins éventuels de formation si le retour est sur le même poste. En cas de changement d'affectation, un entretien spécifique est réalisé par le RRH pour cerner les souhaits d'évolution du salarié et les confronter aux besoins de l'entreprise et ensuite organiser les modalités de retour.
- Dans le mois qui suit le retour : entretien avec le manager pour s'accorder sur les priorités (comme rattraper les formations Métier, Réglementaire et de Management en e-learning et présentiel) et fixer de nouveaux objectifs (pour une absence supérieure à 12 mois, les objectifs peuvent être fixés dans les 2 mois qui suivent le retour). La planification des formations à réaliser est organisée par le collaborateur, avec l'appui de son manager, en tenant compte des priorités identifiées, leur réalisation devant être effectuée dans les 12 mois maximum du retour du congé de maternité ou d'adoption (excepté les formations obligatoires qui obéissent à des règles spécifiques de réalisation).

HSBC en France se fixe pour objectif que tous les salariés de retour d'un congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation aient un entretien avec leur manager dans le mois suivant le retour, l'indicateur de suivi de cet objectif étant le nombre d'entretiens réalisés,

Les salariés de retour de congé parental, s'ils en font la demande auprès de leur Responsable Ressources Humaines, auront également la possibilité de suivre le stage d'intégration pour actualiser leur connaissance du Groupe et de ses enjeux commerciaux, financiers, humains et organisationnels.

Les mesures d'accompagnement prévues ci-dessus s'appliquent aussi aux collaborateurs de retour d'absences longues durées (supérieure à 1 an).

2. Accompagnement salarial au retour de congé maternité / adoption ou congé parental d'éducation :

Les collaboratrices de retour de congé maternité ou les salariés de retour de congé d'adoption en année N verront leur salaire de base automatiquement révisé de la hausse moyenne des salaires de base, toutes catégories, toutes natures de révision (sélective, collective, équité) et toutes entités légales confondues, constatée au cours de l'année précédente. Cette révision se fera, sous déduction d'une éventuelle révision sélective décidée par le responsable hiérarchique, dans le cadre de la pay review.

3. Autorisations d'absences rémunérées permettant aux parents d'être présents aux côtés de leurs enfants malades/ou hospitalisés

- En cas d'enfant malade, il est fait application des dispositions de la convention collective de branche ou des accords d'entreprise.

- En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 18 ans, autorisation d'absence de 2 jours/an (sur présentation de justificatifs) pour le/les parents assumant la charge effective et permanente de l'enfant (cette mesure ne peut s'appliquer simultanément pour les 2 parents pour les mêmes journées sur le même motif d'absence).

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

4. Communiquer sur la parentalité

Le guide actuel sur la parentalité sera actualisé et diffusé, notamment aux nouveaux entrants pour poursuivre la diffusion d'une culture favorable à l'exercice des responsabilités parentales. Ce guide rappelle les règles applicables et contient des cas pratiques et des conseils sur la maternité/adoption, la paternité, les absences liées aux enfants, le congé parental, la rentrée scolaire.

Des réunions d'échanges autour de la parentalité seront organisées (ateliers sur la conciliation parentalité et vie professionnelle, coaching parental, gestion du temps).

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

5. Assouplir les horaires à l'occasion de la rentrée des classes allant de la Maternelle à la 6^{ème}.

6. Promouvoir la paternité

- Lors d'une naissance, encourager et faciliter la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant : 11 jours (ou 18 jours pour les naissances multiples). Pour bénéficier du droit au maintien de leur salaire, le salarié en congé de paternité et d'accueil de l'enfant, tel que défini par les dispositions légales, doit bénéficier du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de son congé paternité et d'accueil. Il bénéficie alors du maintien de son salaire de base pendant 5 jours ouvrés de son congé de paternité et d'accueil, et pendant la totalité de ce congé en cas de naissance multiple ou de la naissance d'un enfant porteur d'un handicap (sur présentation des justificatifs).

Par ailleurs, la période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, de la quote-part d'intéressement et de réserve spéciale de participation, et du treizième mois.

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

- Lutter contre les stéréotypes liés à la parentalité masculine pour permettre aux pères qui le désirent l'exercice de leurs responsabilités familiales et une meilleure conciliation entre leur activité professionnelle et leur vie de famille, sans craindre leur regard des autres. Des ateliers « paternité » seront organisés et une communication ciblée, notamment sur les mesures prévues au présent article, sera faite aux pères, notamment à l'occasion des naissances.

7. Faciliter le don de RTT « solidaire »

Les motifs de don de RTT aux salariés, actuellement réservés aux enfants hospitalisés, sont élargis aux situations familiales complexes, telles que la maladie grave d'un conjoint nécessitant des soins à domicile. Les règles en place demeurent inchangées : les salariés cèdent un nombre de jours de repos, volontairement et anonymement, sans contrepartie, à un collègue de travail, par le biais des assistants sociaux qui sont les interlocuteurs exclusifs pour appréhender la complexité de la situation familiale du collaborateur susceptible de bénéficier d'un don de RTT, et gérer les demandes et propositions de dons de RTT.

8. Promouvoir le temps partiel choisi

Le temps partiel choisi permet de concilier équilibre entre vie professionnelle et vie privée et familiale. HSBC en France s'engage à communiquer aux collaborateurs, au moins une fois par an, sur les différentes modalités prévues par les accords existants au sein des sociétés couvertes par le présent accord.

En outre, les parties signataires de l'accord partagent le principe selon lequel le temps partiel choisi ne saurait constituer un frein à l'évolution de carrière des collaborateurs ayant opté pour le temps partiel, et notamment limiter leur accès à la formation.

HSBC en France s'engage à ce que les collaborateurs à temps partiel choisi aient un accès à la formation identique à celui des collaborateurs à temps plein. Un suivi en sera assuré au travers des indicateurs prévus au chapitre 3 du présent accord (article 3.3).

Article 4.3 - Temps Partiel Senior entre 50 % et 90% pour les collaborateurs de 55 ans et plus

Le dispositif de temps partiel Senior avec maintien des cotisations retraite sur une base à temps plein, prévu par le plan d'action Contrat de Génération au périmètre de HSBC en France, est pérennisé.

Chaque société visée par le présent accord :

- rémunérera à 91,25% du salaire de base à temps plein les salariés à temps partiel à 90% sous réserve que ces salariés s'engagent à acquitter la part salariale de l'ensemble des cotisations de retraite sur la base d'un salaire à taux plein
- rémunérera à 82,5% du salaire de base à temps plein les salariés à temps partiel à 80% sous réserve que ces salariés s'engagent à acquitter la part salariale de l'ensemble des cotisations de retraite sur la base d'un salaire à taux plein ;
- rémunérera à 73,75% du salaire de base à temps plein les salariés à temps partiel à 70% sous réserve que ces salariés s'engagent à acquitter la part salariale de l'ensemble des cotisations de retraite sur la base d'un salaire à taux plein ;
- rémunérera à 65 % du salaire de base à temps plein les salariés à temps partiel à 60% sous réserve que ces salariés s'engagent à acquitter la part salariale de l'ensemble des cotisations de retraite sur la base d'un salaire à taux plein ;
- rémunérera à 56,25 % du salaire de base à temps plein les salariés à temps partiel à 50% sous réserve que ces salariés s'engagent à acquitter la part salariale de l'ensemble des cotisations de retraite sur la base d'un salaire à taux plein.

Ce temps partiel est accepté sous réserve de la compatibilité de la demande du salarié avec l'organisation du travail et les nécessités de service. A cette fin, ils doivent faire une demande écrite de temps partiel ou de forfait jours réduit à leur hiérarchie en précisant le temps partiel ou forfait jours réduit souhaité, excepté le cas où le collaborateur déjà à temps partiel s'inscrit dans le cadre du temps partiel Senior en conservant le même taux d'activité.

La réponse à leur demande de temps partiel ou de forfait jours réduit sera formalisée par la Direction des Ressources Humaines de HSBC en France après accord du manager dans un délai de 3 mois. Si pour des raisons tenant au fonctionnement et aux nécessités du service, il n'est pas possible d'aménager à temps partiel ou en forfait jours réduit le poste occupé par le salarié, le Responsable Ressources Humaines recherchera, dans la mesure du possible, un autre poste compatible avec le temps partiel ou le forfait jours réduit, correspondant à la qualification professionnelle du salarié et équivalent au poste qu'il occupe

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

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

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

Article 4.4 - Temps Partiel de soutien à la dépendance pour les salariés de 50 ans et plus

Les parties signataires du présent accord partagent le constat que des salariés peuvent être amenés à consacrer davantage de temps au soutien qu'ils doivent apporter à un parent (père ou mère), un beau parent ou un conjoint (marié, pacsé, concubin) dépendant. Il est rappelé que la dépendance est définie comme étant « l'incapacité à réaliser de manière partielle ou totale les actes essentiels de la vie quotidienne de façon permanente ou temporaire ».

Afin de permettre aux salariés concernés de mieux concilier leur activité professionnelle et les obligations résultant du soutien apporté à un parent dépendant, HSBC en France s'engage à maintenir un temps partiel de soutien à la dépendance (TPSD) dont les caractéristiques sont les suivantes :

- 90% payé 91,25% avec maintien des cotisations retraite sur une base temps plein.

- 80% payé 82,5% avec maintien des cotisations retraite sur une base temps plein.
- Sous réserve que les salariés s'engagent à acquitter la part salariale de l'ensemble des cotisations de retraite sur la base d'un salaire à taux plein
- Pour soutenir la dépendance des ascendants directs, beaux-parents ou conjoint (marié, pacsé, concubin).

Nota : Les demandes pour les parents collatéraux pourront faire l'objet d'une dérogation après examen par la direction des ressources humaines de la situation spécifique du salarié demandeur.

- Attestations médicales établissant la situation de dépendance, situation qui sera vérifiée par le Médecin du Travail (SST).

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

Chapitre 5 : Droit à la déconnexion et utilisation des outils connectés

Le monde du travail est désormais caractérisé par la disponibilité de technologies de communication (courriels, ordinateurs portables, smartphones, tablettes,...) qui facilitent le travail des collaborateurs et des équipes, et l'accès à une information abondante et continue, qui conduisent à plus d'instantanéité et de complexité. Dans ce contexte, si ces nouvelles conditions renforcent la capacité d'action et la flexibilité, elles peuvent aussi induire des dépendances et une pression que chacun gère en fonction de son propre contexte, et rendre plus poreuse la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les Partenaires Sociaux sont attachés à limiter les impacts négatifs de ces évolutions sur l'efficacité professionnelle, le collectif de travail, et la santé des collaborateurs. La tentation de travailler à tout moment et en tous lieux, que les technologies permettent, doit être prise en compte et gérée avec la plus grande attention.

Aussi, HSBC en France reconnaît un droit individuel à la déconnexion qui est le droit pour tout salarié de ne pas être en permanence connecté à ses outils numériques professionnels, ni joignable, y compris sur ses outils de téléphonie ou de messagerie personnels, notamment en dehors de ses heures habituelles de travail ou durant ses absences autorisées (congrés payés, jours de RTT, arrêt de travail, congés légaux).

La Direction HSBC en France reconnaît également un devoir de ne pas inciter à la connexion en dehors des horaires habituels de travail et sauf circonstances exceptionnelles (activation du plan de continuité d'activité, urgences caractérisées,...). Il en découle qu'aucun délai de réponse ne pourra être reproché aux salariés en dehors de leur temps de travail, ni faire l'objet à ce titre d'une procédure disciplinaire. La seule exception à ce principe concerne les collaborateurs sous astreinte qui doivent rester joignable afin de pouvoir intervenir dans le cadre de leur mission.

HSBC en France s'engage en conséquence :

- à promouvoir auprès de l'ensemble des collaborateurs, le bon usage des outils de communication, en rappelant notamment qu'aucun salarié n'est tenu de répondre immédiatement aux courriels, messages, SMS, adressés en dehors de son temps de travail

- à favoriser la régulation de l'utilisation des outils numériques par :
 - o la mise en place de fenêtres pop-up lors de l'ouverture de session ou de session active entre 20h30 et 7h30 et le week-end
 - o Le travail en mode « hors connexion » en incitant le collaborateur connecté à différer l'envoi de son message ou à travailler en mode déconnexion pendant la plage horaire ci-dessus et les week-ends, et en rappelant que le(s) destinataire(s) n'est (ne sont) en aucun cas tenu de répondre à ce mail en dehors de son (leur) temps de travail.
 - o Le management et la DRH disposeront de rapports d'activité à l'intérieur de la plage horaire ci-dessus et lors des week-ends, et engageront des actions d'accompagnement individualisées en cas d'observations de dérives. Cet indicateur sera partagé avec la Commission de Suivi.
 - o Préalablement à la mise en place de ces fenêtres pop-up, une communication spécifique sera adressée à l'ensemble des collaborateurs pour les informer de ce dispositif, et rappelant les règles d'utilisation des outils connectés et les principes du droit à la déconnexion.

- à mettre en place un guide des bonnes pratiques des outils numériques (privilégier le dialogue et la communication orale plutôt que la messagerie électronique, rappel des fonctions de base et avancées de la messagerie professionnelle, nécessité d'avoir un back-up lors de ses congés). Ce guide sera mis à disposition de tous les collaborateurs sur le site Intranet, et remis aux nouveaux entrants lors de leur intégration au sein de HSBC en France.

La Direction s'engage à suivre attentivement les évolutions techniques qui permettraient, le cas échéant, de répondre au besoin de régulation des outils numériques de manière encore plus efficace que le pop-up envisagé.

Chapitre 6 : Qualité de vie au travail

Pour améliorer la qualité de vie au travail, la direction de HSBC en France souhaite offrir à ses collaborateurs un environnement de travail motivant, axé sur les besoins des différents styles de travail et modes de vie, soit un environnement où les collaborateurs peuvent s'épanouir pleinement et atteindre de bons résultats. Pour renforcer le bien-être au travail et l'efficacité individuelle et collective, les parties signataires soulignent également l'importance de lutter contre le présentisme et de diminuer le temps passé en réunion.

HSBC en France met d'ores et déjà à la disposition des salariés diverses modalités de travail (toutes n'étant pas applicables à tous) permettant de concilier les besoins de l'entreprise avec l'organisation personnelle : des modalités en terme de gestion du temps (temps partiel, horaires variables, compte épargne temps, congé parental...) et des modalités en termes de localisation au travers du télétravail. Proposer des arrangements de travail flexible fait partie d'une composante importante d'une culture inclusive, en lien avec notre stratégie de développement de l'employabilité durable et de la diversité.

Article 6.1 - Organisation des réunions

Afin d'optimiser le temps passé en réunion (de service, comité, entretien, bilatéral, etc) et de prendre en compte les contraintes personnelles dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels, HSBC en France s'engage à promouvoir les bonnes pratiques suivantes:

- Les réunions sont planifiées pendant les horaires habituels de travail et finissent à 17h30. A titre exceptionnel, les réunions tardives, matinales ou pendant la pause déjeuner pourront se tenir dans la mesure où elles sont planifiées à l'avance, pour permettre aux collaborateurs de s'organiser ;
- Les réunions se tiennent en visio-conférence et en présentiel pour permettre à tous de participer quelle que soit leur localisation ;
- Le format des réunions est de courte durée. Un agenda et l'ordre du jour sont communiqués aux participants à l'avance. Les heures préfixées sont respectées.

Article 6.2 - Se ressourcer pendant ses congés et absences

Afin que les périodes d'absence, notamment de congés, se passent aussi bien que possible et permettent à chacun de se ressourcer, les parties signataires réaffirment qu'une bonne organisation de l'absence s'impose. A cet égard, l'entreprise s'engage à faire appliquer les recommandations suivantes :

- Mettre en place d'un back-up pendant toutes les périodes de congés, dont le rôle aura été défini par avance, avec accord du N+1
- Prévoir que la demi-journée précédant et/ou suivant la prise de congés de 14 jours et plus soit sans réunion, notamment pour être dédiée au traitement des mails.
- Rappeler régulièrement aux collaborateurs les règles applicables au sein de HSBC En France en matière de durée de travail, et notamment la durée minimale quotidienne de repos de 11 heures consécutives

Article 6.3 - Développer le télétravail et la flexibilité occasionnelle

Le télétravail a été mis en place au sein de HSBC France dès 2009, puis au sein de HGAM et de HAV. Il permet aux collaborateurs volontaires de réduire le temps passé en déplacement, favorisant ainsi une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Les parties signataires du présent accord partagent la conviction que le télétravail contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à l'engagement des salariés et doit continuer à être développé au sein du groupe.

En complément, et face à la demande croissante de flexibilité de ses salariés, notamment cadres, de bénéficier d'une flexibilité occasionnelle dans la gestion du temps de travail et de la localisation, HSBC en France s'engage à ouvrir une négociation avant le 30 juin 2018 sur le télétravail et le travail à domicile occasionnel.

Article 6.4 - Importance du bien-être physique et mental

La qualité de vie au travail passe aussi par une attention portée au bien-être physique et mental, notamment en matière d'alimentation, d'activité sportive, de temps de repos,...

Aussi, HSBC en France s'engage :



- A rappeler régulièrement les règles et l'importance pour la santé du respect de la pause déjeuner ;
- A Sensibiliser les collaborateurs à la gestion du stress (formations « Qualité de vie au travail et gestion du stress », « Management bienveillant », ...) ;
- A développer des actions pilotées par le Service de Santé au Travail sur la santé avec l'appui de la Direction de la Communication (addictions, nutrition, sommeil, pratiques sportives, ...) ;
- A promouvoir les interlocuteurs en charge de l'accompagnement psychologique.

Chapitre 7 : Favoriser l'expression collective

Article 7.1 - Renforcer la capacité collective à maîtriser le changement

Dans un contexte de changement continu propre au secteur bancaire, les parties signataires à l'accord veulent permettre aux salariés de participer à la réflexion, la conception et la mise en œuvre d'initiatives nouvelles. La méthode de travail participative développée par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a retenu l'attention des signataires.

En effet, la méthode de l'évaluation embarquée développée par l'ANACT permet aux acteurs d'évaluer un projet, un processus de travail, un dispositif de gestion en s'appuyant sur un groupe de travail qui en évalue objectivement les impacts en termes d'efficacité, d'organisation et de santé.

Le rôle du groupe de travail n'est pas d'évaluer les conséquences en termes de charge de travail ou de risque psychosocial.

L'ANACT co-animera, avec le responsable du projet au sein du métier concerné, les premiers groupes de travail pour transmettre sa méthode et garantir sa bonne applicabilité. A terme, la démarche sera portée par des collaborateurs de l'entreprise, formés, qui auront pu être en observation des sessions animées par l'ANACT.

Les groupes de travail seront constitués de collaborateurs issus du terrain, ayant une activité opérationnelle en lien avec le sujet couvert, représentatif de la diversité des acteurs concernés. La participation est volontaire et interviendra sur le temps de travail. Un rythme de 3 à 4 réunions maximum par thème est prévu, avec une durée de réunion n'allant jamais au-delà de 4 heures.

Le lancement de ces initiatives reviendra au métier avec le concours des DRH métiers. Les comités d'entreprise ou les comités d'établissement dès lors que l'objet du groupe de travail relève de leur périmètre de compétence, puis les Comités Social et Economique seront informés de la mise en place de ces groupes de travail.

Les travaux des groupes de travail sont restitués à une commission de suivi paritaire, dont le rôle est de classer les remontées et les propositions des groupes de travail, et de transmettre les recommandations aux responsables métiers et la DRH.

La commission de suivi paritaire sera composée comme suit :

- 1 représentant de la DRH
- Le responsable du projet
- un membre par organisation syndicale représentative.

Handwritten signatures:




Elle se réunit lors de la mise en place d'un groupe de travail à 2 reprises : une 1^{ère} fois pour la restitution des travaux de ce dernier, une seconde fois pour statuer sur les recommandations à transmettre à la Direction.

Ces mesures s'appliqueront au périmètre de chacune des sociétés couvertes par le présent accord.

Article 7.2 - Promouvoir en local l'expression Directe

HSBC en France considère que l'expression directe et la capacité des collaborateurs à s'exprimer et à agir sur leur environnement de travail, à être force de propositions contribuent à l'amélioration de la qualité de vie au travail, du bien-être au travail et de l'efficacité collective.

Dans cet esprit, HSBC en France s'engage à :

- poursuivre la tenue des réunions Ex-Change pour favoriser les remontées du terrain auprès de la ligne managériale, et à mobiliser cette dernière pour que des réponses soient apportées aux questions, suggestions et propositions exprimées lors de ces réunions. La tenue de 2 réunions minimum par an est préconisée.
- sensibiliser/former les managers à solliciter et à donner régulièrement, au fil de l'eau, du feedback à leurs collaborateurs dans l'accomplissement de leur mission
- rappeler aux managers la nécessité de tenir de points d'échange réguliers avec leurs collaborateurs sur leur charge de travail, et de prendre les mesures adaptées tenant compte des constats établis conjointement.
- de communiquer régulièrement, et de façon interactive, auprès de l'ensemble des collaborateurs concernés par un projet significatif de réorganisation de ses activités.

Chapitre 8 : Dispositions diverses

Le présent accord conclu au périmètre du groupe HSBC en France s'applique dans l'ensemble des sociétés du groupe HSBC en France listées en annexe.

Les parties signataires rappellent que lesdites entreprises sont donc dispensées d'engager une négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Article 8.1 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa signature.

Il prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Un bilan sera réalisé à l'échéance du présent accord.

Article 8.2 – Révision

À la demande de l'une des organisations syndicales représentatives ou de la Direction, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Article 8.3 - Clause de revoyure

En cas d'évolution législative impactant fortement l'application du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

Article 8.4 - Notification de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans le Groupe à l'issue de la procédure de signature.

Article 8.5 – Publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires dont une version sur support papier signée et une version sur support électronique.

Un exemplaire de l'accord sera remis au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8.6 - Suivi de l'application de l'accord

Le contrôle de l'application de l'accord sera réalisé dans le cadre d'une commission de suivi constituée de 2 membres par organisations syndicales représentatives et de représentants de la Direction.

La commission de suivi se réunira 1 fois par an.

Article 8.7 - Anonymisation de l'accord

Les parties conviennent qu'une demande de suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires du présent accord sera transmise à l'Administration à l'occasion du dépôt dudit accord par la partie diligente.



Fait à Paris, 8 ^{pus} 2018 en 7 exemplaires originaux dont 2 pour les formalités de dépôt.

Pour le HSBC France :

Madame Myriam Couillaud, Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC en France

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la CFDT :

En qualité de Coordonnateur Syndical

Pour la CFTC :

En qualité de Coordonnateur Syndical

Pour FO : Loïc NICOLAS.....

En qualité de Coordonnateur Syndical

Pour le SNB : Martine GRAY.....

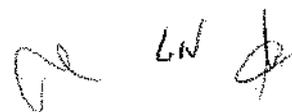
En qualité de Coordonnateur Syndical

LN 

ANNEXE 1 – HSBC en France

Liste des entreprises composant HSBC en France :

- HSBC France
- HGAM : HSBC GLOBAL ASSET MANAGEMENT
- HAVIE : HSBC ASSURANCE-VIE

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, the initials 'LN', and another signature.

Annexe 2 - objectifs chiffrés et indicateurs de suivi Accord Egalité Professionnelle

	Objectifs chiffrés	Indicateurs de suivi
Chapitre 1 : Promouvoir une culture de la diversité et de l'inclusion		
Article 1.1 Sensibiliser et former les salariés à la diversité et à l'inclusion		Nombre de formations sur la lutte contre les stéréotypes et les biais inconscients
Chapitre 2 : Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés		
Article 2.3 Objectifs de recrutement	<u>Engagement de recruter sur la durée de l'accord au moins :</u> 15 travailleurs handicapés en CDI 20 travailleurs handicapés en alternance (dont le recrutement en CDI relèvera de l'objectif précédent).	Nombre de recrutements de collaborateurs handicapés (CDI et alternants) avec répartition femmes/hommes
Article 2.8 Temps partiel « Enfant en situation de handicap »		Nombre de salariés ayant opté pour un temps partiel "enfants en situation de handicap" (répartition femmes / hommes)
Chapitre 3 : Action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		
Article 3.1. Rémunération effective : garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.	1°) HSBC France: maintien de la parité en matière de rémunération théorique (salaire de base annuel moyen); pendant la durée de l'accord, dans une fourchette 98 % / 102% pour tous niveaux de classification, hormis les hors classes	Rapport de rémunération théorique des femmes par rapport aux hommes par niveau de classification comprenant au moins 50 collaborateurs
	2°) HAV: maintien de la parité en matière de rémunération effective dans une fourchette 98% / 102% pour les niveaux de classification 3, 4, 5 et 6 pendant la durée de l'accord, et de 95 % pour le niveau 7 à l'échéance de l'accord	Rapport de rémunération théorique des femmes par rapport aux hommes
	3°) HGAM : maintien, pendant la durée de l'accord, de la parité en matière de rémunération effective dans une fourchette 98% / 102% pour les niveaux de classification jusqu'au niveau 625 inclus Objectif de 97% pour le niveau de classification 700 et pour les niveaux de classification 850 et 900, objectif de progression de	Rapport de rémunération théorique des femmes par rapport aux hommes



	5 à 6 points du ratio du rapport de rémunération théorique des femmes par rapport aux hommes	
	4°) Objectif en matière d'égalité de traitement sur la rémunération variable	Rapport de rémunération variable des femmes par rapport aux hommes par Métier, Emploi type, GCB et niveau de performance sur un panel d'au minimum 10 femmes et 10 hommes CDI présent année entière.
Article 3.2 Classifications	Objectif: faire progresser la carrière des femmes de la même manière que celle des hommes à tous les niveaux de l'entreprise	La part des femmes dans les classifications cadre, le taux de promotion (changement de niveau de classification lors du processus de révision salariale), la durée entre 2 promotions, l'ancienneté moyenne par niveau et par genre. 1/ HSBC France par emploi-types constitués d'un panel de collaborateurs allant jusqu'à 100 salariés 2/ HAV & HGAM par niveau de classification de la convention collective
Article 3.3 Formation Professionnelle		Répartition des heures et % de formation suivies par les femmes et les hommes, par classification, et par taux d'activité, pour les formations regroupant les thèmes: langues, outils, développement personnel, management et techniques
Chapitre 4 : Concilier Vie Privée/Vie professionnelle		
Article 4.2 Faciliter l'exercice de la responsabilité familiale	Préparer le retour d'un congé (maternité, adoption ou congé parental d'éducation)	Nombre d'entretiens entre N+1 et collaborateur dans le mois suivant le retour de congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation ou d'absences maladies longues durées (supérieure à 1 an).
	Accompagnement salarial au retour de congé maternité / adoption ou congé parental d'éducation	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une révision salariale Communication de l'indice de révision applicable au titre de l'année N
	Autorisations d'absences rémunérées permettant aux parents d'être présents aux côtés de leurs enfants malades/ou hospitalisés.	Nombre moyen de jours d'absence pris par salarié par an et le nombre de jours cumulés par an.
	Informersur la parentalité	Nombre de communication DRH
	Promouvoir la paternité	Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant.
Article 4.3 Temps Partiel Senior entre 50 % et 90% pour les collaborateurs de 55 ans et plus		Pourcentage de salariés de 55 ans et plus en temps partiel (répartition femmes / hommes)

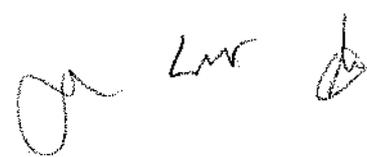
Handwritten signatures and initials: CW, LW, and a stylized signature.

Article 4.4 Temps Partiel de soutien à la dépendance pour les salariés de 50 ans et plus		Nombre de salariés ayant opté pour un temps partiel de soutien à la dépendance (répartition femmes / hommes)
Chapitre 5 : Droit à la déconnexion et utilisation des outils connectés		
	Promouvoir le bon usage des outils de communication	Nombre de communication DRH sur les bonnes pratiques
	Déconnexion et régulation de l'utilisation des outils numériques	Nombre de collaborateurs ayant reçu un popup, par Direction (répartition femmes/hommes)
Chapitre 6 : Qualité de vie au travail		
	1- Organisation des réunions 2- Se ressourcer pendant ses congés et absences 3 -Importance du bien-être physique et moral	Nombre de communication DRH sur les bonnes pratiques
	Développer le télétravail	Nombre de collaborateurs en télétravail (répartition femmes/hommes)



**Annexe 3 à l'accord sur l'Egalité Professionnelle
Calendrier prévisionnel des actions**

Mesures	Date prévisionnelle de mise en œuvre
Chapitre 1 : Promouvoir une culture de la diversité et de l'inclusion	
Article 1.1 Sensibiliser et former les salariés à la diversité et à l'inclusion	Points 1 à 3 : En place et sur la période Point 4 : 2ème semestre 2018 et sur la période
Article 1.2 Rôle des managers et de la DRH dans la promotion d'une culture de la diversité et de l'inclusion	En place et sur la période
Article 1.3 Utiliser le de recrutement et la gestion de carrière pour renforcer la diversité dans l'entreprise	En place et sur la période
Chapitre 2: Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	
Article 2.1 Conserver les moyens dédiés à la mission Handicap	En place et sur la période
Article 2.2 Accroître la sensibilisation des collaborateurs sur le handicap	En place et sur la période
Article 2.3 Objectifs de recrutement	En place et sur la période
Article 2.4 Faciliter l'intégration des travailleurs handicapés, adapter leur poste de travail et assurer leur évolution de carrière	En place et sur la période
Article 2.5 Prendre en compte la situation nouvelle de handicap ou son aggravation	En place et sur la période
Article 2.6 Offrir des facilités aux salariés reconnus travailleurs handicapés ou dont la famille compte une personne handicapée	En place et sur la période
Article 2.7 Pérenniser le CESU Handicap	En place et sur la période
Article 2.8 Temps partiel « Enfant en situation de handicap»	En placé et sur la période
Chapitre 3 : Action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
Article 3.1. Rémunération effective : garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes	En place et sur la période
Article 3.2 Classifications	En place et sur la période
Article 3.3 Formation Professionnelle	En place et sur la période
Chapitre 4 : Concilier Vie Privée/Vie professionnelle	
Article 4.1 Charte d'engagement signée par les membres du comité de direction	2ème trimestre 2018
Article 4.2 Faciliter l'exercice de la responsabilité familiale	En place et sur la période
Article 4.3 Temps Partiel Senior entre 50 % et 90% pour les collaborateurs de <u>55 ans et plus</u>	En place et sur la période



Article 4.4 Temps Partiel de soutien à la dépendance pour les salariés de 50 ans et plus	En place et sur la période
Chapitre 5 : Droit à la déconnexion et utilisation des outils connectés	2ème trimestre 2018 puis sur la période
Chapitre 6 : Qualité de vie au travail	
Article 6.1 Organisation des réunions	2ème trimestre 2018 puis une communication annuelle
Article 6.2 Se ressourcer pendant ses congés et absences	2ème trimestre 2018 puis communication annuelle
Article 6.3 Développer le télétravail et la flexibilité occasionnelle	Sur la période
Article 6.4 Importance du bien-être physique et mental	2ème trimestre 2018 puis une communication annuelle
Chapitre 7 : Favoriser l'expression collective	
Article 7.1 Renforcer la capacité collective à maîtriser le changement	Sur la période
Article 7.2 Promouvoir en local l'expression Directe	Sur la période

Handwritten signatures and initials:

