

Accord de Rupture Conventiionnelle Collective (RCC) : **Après vous avoir largement consultés, FO choisit de signer**

- ⇒ **Un accompagnement pour ceux qui partent,**
- ⇒ **Une protection pour ceux qui restent.**

C'est sans doute une des négociations les plus difficile que nous avons eu à mener.

Aussi dès le départ, nous nous sommes entourés d'experts et conseils juridiques sur ce dossier.

La rupture conventionnelle collective (RCC), issue de la réforme du code du travail de 2017, permet à une entreprise de se séparer d'un grand nombre de salariés, sur la base du volontariat, en négociant avec les syndicats les conditions de départs (indemnités, accompagnement ...). L'accord doit être majoritaire (au moins la moitié des organisations syndicales ayant recueilli 50% des voix aux élections) et homologué par l'administration (la DIRRECTE).

Le plan présenté par la Direction au **périmètre exclusif de CMB et de certaines fonctions centrales et HOST**, prévoit un nombre de départs de 557 salariés maximum entre début juin et fin septembre 2021.

Les conditions de validité de l'accord :

D'ici à LUNDI 1^{er} FEVRIER

Le projet d'accord de rupture conventionnelle collective, doit recueillir suffisamment de signatures des organisations syndicales.

Pourquoi signer un tel accord ?

Les raisons du oui :

- 1. Pour LAISSER le CHOIX aux collaborateurs concernés de rester chez HSBC, de partir plus tôt à la retraite ou de donner une autre orientation à leur carrière grâce à une indemnité de départ pouvant aller jusqu'à 36 mois + un congé de mobilité de 10 à 12 mois + un financement de formations ou d'aide à la création d'entreprise.**

Nous avons échangé avec des dizaines de salariés des périmètres concernés et la quasi-totalité nous ont clairement indiqué vouloir :

- ⇒ Que les personnes qui le souhaiteraient puissent partir dans de bonnes conditions
- ⇒ **Que les personnes qui souhaiteraient rester chez HSBC puissent en avoir l'occasion**

- 2. POUR EMPECHER LE LICENCIEMENT CONTRAINT :**

Les départs se feront sur le seul volontariat. C'est le propre d'une RCC. S'il n'y a pas assez de volontaires au départs, la Direction devra s'en accommoder.

Si la direction avait opté pour un PSE, il y aurait eu un risque réel de départs contraints.

Pour mémoire, il existe 3 formes de PSE :

- Soit un PDV (plan de départs volontaires) exclusif = uniquement du volontariat
- Soit un PSE avec un PDV + constraints = ce qui existe chez GBM. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, la Direction procèdera à des départs contraints.
- Soit uniquement des départs contraints (PSE sec)

Il faut également avoir à l'esprit que pour mettre en place un PSE, quel qu'il soit, la Direction n'a pas besoin d'obtenir la signature des OS : le pouvoir de négociation des mesures d'accompagnement est plus limité.

IMPORTANT : tout au long de la négociation, la Direction a indiqué que si l'accord RCC n'était pas signé, elle mettrait en œuvre le projet de réorganisation avec seulement des mesures d'âge unilatérales (retraite aidée et CFCS). Cela aurait pour conséquence de cibler très expressément les SENIORS, ce que FO refuse.

3. POUR DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT :

De l'avis de notre expert, elles sont parmi les meilleures du secteur. Rappelons qu'il s'agit du fruit d'une négociation et que les départs se font exclusivement sur le volontariat. Lors de nos entretiens, les salariés concernés, nous ont clairement indiqué qu'elles étaient acceptables. *(Nous faisons suivre rapidement le détail des mesures)*

Un regret pour FO : la Direction n'a pas voulu revoir à la hausse l'indemnité complémentaire de départ en retraite. Cependant, elle rappelle qu'un collaborateur en âge de partir à la retraite, mais qui ne le souhaite pas, peut opter pour un projet de reconversion ou de création d'entreprise.

Des garanties obtenues pour ceux qui restent.

FO n'a eu de cesse au cours des négociations de ne pas se focaliser uniquement sur les conditions de départs de ceux qui nous quitteraient, mais de se préoccuper également des salariés qui resteront et qui devront assumer la réorganisation et la charge de travail qu'elle engendrera. Cette RCC, nous le savons tous, aura forcément des impacts sur l'organisation du travail des Directions concernées. FO sera particulièrement vigilant à ce que ces nouvelles organisations, ainsi que les nouveaux textes collectifs qui en découleront, ne fragiliseront pas davantage les salariés. **Nous vous rappelons qu'un PSE sur le périmètre de GBM (-225 emplois) est en cours et que nous sommes à l'aube de la décision et de la mise en œuvre de la revue stratégique pour RBWM.**

Il fallait donc protéger au maximum ceux qui restent.

Ce que nous avons obtenu durant cette négociation :

1. La Direction de HSBC C.E. s'engage dans l'accord RCC, à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique (départ contraint) jusqu'au 31 juillet 2022, sur le périmètre de l'entreprise, à l'exception de la procédure en cours (PSE GBM).

Cela signifie : QU'IL Y AIT CESSION OU PAS DE RBWM, IL N'Y AURA AUCUN PLAN DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE JUSQU'À FIN JUILLET 2022 DANS L'ENTREPRISE.

2. De meilleurs moyens pour suivre la mise en œuvre du plan et les modifications des conditions de travail qu'il pourrait engendrer.

Nous avons clairement indiqué tout au long de la négociation que nous ne pouvions nous contenter de la commission de suivi telle qu'elle fonctionne dans le cadre des PSE précédents et en cours.

Dans le cadre de l'accord, nous avons obtenu que les élus du CSE puisse avoir un rôle actif au travers d'une commission, avec un renforcement des moyens d'échanges avec les salariés.

Vos élus FO seront particulièrement vigilants à la protection des salariés et au respect des engagements de la direction.

Le périmètre des salariés protégés

Ce qui importe le plus pour **FO**, dans le contexte de « démantèlement d'HSBC en France » par le Groupe, c'est de bénéficier du statut « protecteur » que permet cette RCC au moins jusqu'au 31 juillet 2022.

Sans cette protection, le scénario pourrait, éventuellement être bien pire que ce qui nous attend. Les salariés pourraient être touchés par un PSE **avec des licenciements secs !**

Quels pourraient être les scénarios en fonction du résultat de la revue stratégique RBWM :

- ⇒ **En cas de CESSION DE RBWM** : durant toute la période de mise en œuvre du projet de cession, toute réorganisation au sein du périmètre RBWM serait gelé. Donc pas de plan de suppression d'emploi jusqu'à la cession effective qui interviendrait sous 15 à 24 mois. Pour CMB et les fonctions rattachées, la signature de l'accord permet des départs volontaires. Si pas de signature, seulement des mesures d'âge unilatérales seront appliquées.
- ⇒ **En cas de NON CESSION** (pas de repreneur) : HSBC procéderait à une réorganisation de RBWM et des fonctions attachées.
 - **Si l'accord RCC CMB est signé, les réorganisations à venir ne pourraient se faire qu'avec des départs volontaires dans le cadre d'autres RCC de même niveau (sans quoi les OS ne signeraient pas)**
 - Si l'accord RCC n'obtient pas une signature majoritaire : la Direction mettra pour CMB et les fonctions rattachées des mesures d'âge unilatérales dans un premier temps et pourrait ensuite mettre en place un PSE. Mais ce PSE aurait potentiellement des départs contraints et des conditions d'accompagnement qui pourraient ne pas être au niveau de celles proposées aujourd'hui dans la RCC.

En signant, nous choisissons un bon niveau d'accompagnement et une garantie de volontariat.

Etre responsable

Personne n'est à l'aise dans une organisation syndicale pour négocier et encore moins signer un plan visant à agir sur le volume des effectifs. **Mais notre responsabilité est aussi de prévoir et d'anticiper les coups qui pourraient être fatals à nos emplois.**

Les projets à venir sont colossaux.

Il faut en prendre acte et nous organiser autant dans l'intérêt du collectif que dans la défense individuelle de chaque collègue.

C'est ce que fait FO en apposant sa signature sur l'accord RCC