

DIVERSITE & INCLUSION – Egalité professionnelle HANDICAP – Qualité de vie au travail ... ET LES SENIORS ?

Contexte

L'accord en vigueur signé par 2 organisations syndicales dont **FO**, est un accord à durée déterminée qui avait été conclu en mars 2018 pour une durée de 4 ans, soit jusqu'en mars 2022.

Lors des négociations dans le cadre de la cession RBWM à MMG, cet accord n'avait pas vocation à être transféré chez MMG. Les Directions de MMG et d'HSBC nous avaient indiqué qu'il serait reconduit seulement jusqu'à la date de fusion, charge à MMG de négocier un éventuel nouvel accord à l'arrivée des salariés RBWM.

Grâce à l'accord de transition négocié par les OS avec HSBC et MMG (CF notre tract RBWM 6^{ème} édition), nous sommes en train de renégocier cet accord pour une durée de 48 mois pour l'ensemble des collaborateurs de HBCE – HAVIE – AMFR.

Ainsi, s'il est équilibré et qu'il obtient la signature majoritaire des OS, il perdura également pour les salariés qui seront transférés chez MMG.

A quoi sert l'accord ?

Quelles sont les revendications **FO** ?

FO a signé l'accord précédent, qui a porté ses fruits sur les 4 années écoulées. CF accord [2018-03-08 HBFR-AMFR-HAVIE Accord Egalité Pro QVT Qualité Vie au Travail](#) Nous avons cependant relevé, lors des commissions de suivi de l'accord ainsi que lors des NAO (négociations Annuelles obligatoires), qu'il fallait lui apporter des axes d'améliorations. Aussi **FO** est force de propositions pour faire évoluer ce nouvel accord.

DIVERSITE & INCLUSION



FAIRE RESPECTER et PROMOUVOIR la diversité et l'inclusion au quotidien et dans chaque étape : le recrutement, la mobilité, la carrière, la formation, la rémunération, les retours de congé maternité et longue durée (parental, maladie) et pour ce faire :

- ✓ Communications sur tous supports
- ✓ Sensibilisation à l'embauche lors de la journée d'intégration
- ✓ Formation de tous les RH et managers + e-learning de sensibilisation aux collaborateurs...

Il s'agit d'un engagement fort sur lequel les représentants FO peuvent s'appuyer pour vous défendre si vous pensez faire l'objet de discrimination.



Egalité professionnelle

Nous regrettons que les objectifs ne soient pas encore atteints partout en matière d'égalité pro. Par ailleurs, sur les sujets :

- Amélioration de la prise en charge du congé paternité : à ce stade, la Direction accepte de porter la prise en charge à 14 jours calendaires consécutifs pour une naissance simple et 18 jours en cas de naissance multiple ou avec un handicap.
- ⇒ **FO demande la prise en charge durant 28 jours à hauteur du congé de l'assurance maladie (32 jours en cas de naissance multiple).**
- Egalité femmes/hommes : Afin d'être plus proche de la réalité, **FO** demande une comparaison des rémunérations par métier et non par classification.
- **FO** demande un objectif plus ambitieux et une réelle volonté sur la place des femmes dans le middle et top management.

Qualité de vie au travail

Le droit à la déconnexion doit être appliqué :

Aujourd'hui, concrètement rien n'empêche un collaborateur de travailler en dehors de plages horaires raisonnables.

⇒ **FO** demande que l'accord en vigueur soit respecté et qu'HSBC CE mette en place les engagements qui sont écrits.

En effet depuis 3 ans rien n'a été fait

La déconnexion doit être un DROIT VERITABLE : l'équilibre vie privée/ vie professionnelle, tant mis en avant par HSBC, en dépend.

Quid de la charge de travail des cadres au forfait : à ce jour, lorsqu'un cadre répond dans le cadre du questionnaire qu'il dépasse régulièrement son amplitude journalière, la seule réponse de HSBC est de ne plus répondre cela la prochaine fois !!!

RIEN n'est fait pour ajuster sa charge de travail.

FO demande une politique RH volontariste afin que les effectifs soient ajustés à la charge de travail à accomplir.



FO HSBC Continental Europe

38 Avenue Kleber
75116 Paris

Tel : 01 41 02 66 48 ou 01 58 13 84 55



Ne pas jeter sur la voie publique

Restez informés et connectés à FO HSBC



Exprimez-vous@fo-hsbc.fr



www.fo-hsbc.fr



twitter.com/fohsbc



linkedin.com/fohsbc

HANDICAP



Des mesures concrètes :

- **MISSION HANDICAP** : FO souhaite que soit conservée 1 personne dédiée à temps plein aux salariés en situation de handicap pour les aider dans leurs démarches.
- **Absences autorisées** : 2 jours dans le précédent accord : la Direction accède à notre demande de 3 jours/ an.
- **CESU** : la Direction prétend que certains collaborateurs n'utilisent pas les CESU préfinancés et qu'ils sont perdus et cherche un dispositif plus efficient.

➔ **FO demande que les CESU soient automatiquement dématérialisés et livrés dès janvier pour en faciliter l'utilisation et leur échange si besoin.**

- **Equipements individuels** : FO demande à ce que le plafond actuel de 1900 € HT par tranche de 5 ans par salarié soit augmenté en passant par exemple ce budget à une durée de 4 ans (durée de l'accord).
- **Aménagement spécifique du véhicule** : 3500 € / salarié par tranche de 5 ans.
- **Recrutements** : OBJECTIFS NON ATTEINTS par HSBC : FO demande une politique volontariste de recrutement en utilisant, par exemple, les services d'agences de recrutement spécialisées.

Pour FO, négocier sur le handicap c'est travailler à l'égalité pour ceux qui vivent avec une différence.

Et les SENIORS ?



On retrouve des mesures concernant les plus de 50 ans dans quelques articles de l'accord. Cependant l'accord spécifique SENIOR a disparu. Or lors des NAO, FO a fait remonter au cours des dernières années plusieurs problématiques, notamment le frein criant de l'évolution de carrière et de salaire après 50 ans.

- ✓ **Salaires** : FO demande que la situation des salariés de plus de 50 ans qui n'ont pas eu d'augmentation individuelle depuis plus de 5 ans soit examinée systématiquement et qu'une enveloppe financière soit dédiée à ce sujet lors des NAO.
- ✓ **Point Carrière** : aux 50 ans du salarié, FO demande qu'un point de carrière soit effectué par le RRH, qui fasse l'objet d'un compte-rendu et d'un suivi des actions à mettre en place notamment en matière de formation, bilan de compétence, et éventuelles possibilités de reconversion en interne afin d'être en avance pour la GPEC.
- ✓ **Temps Partiels et retraite progressive** : FO demande que la possibilité de prendre un temps partiel de 80 ou 90% (avec cotisation à 100% pour la retraite) soit facilitée pour les plus de 55 ans (aménagement du poste occupé ou recherche d'un poste équivalent compatible avec un temps partiel).
Par ailleurs FO demande que la Direction communique sur la possibilité de retraite progressive, dispositif qui permet à partir de 60 ans, de percevoir une partie de sa retraite tout en exerçant une ou plusieurs activités à temps partiel (entre 40 et 80%).
- ✓ **FO demande à remettre en place des missions de tutorat ou d'accompagnement par les SENIORS** : avec la réduction des effectifs, et le turn-over dans l'entreprise, nombre de jeunes embauchés se trouvent en situation difficile. FO relève notamment des risques élevés dans le réseau où de jeunes embauchés ne bénéficient que de peu de formations, bien souvent uniquement en e-learning.
Dans ce contexte, FO demande que soient valorisés l'expérience et le savoir-faire des SENIORS et qu'ils puissent bénéficier aux jeunes embauchés.

Syndiquez-vous chez nous et travaillons ensemble !



FO HSBC Continental Europe

38 Avenue Kleber
75116 Paris

Tel : 01 41 02 66 48 ou 01 58 13 84 55



Ne pas jeter sur la voie publique

Restez informés et connectés à FO HSBC



Exprimez-vous@fo-hsbc.fr



www.fo-hsbc.fr



twitter.com/fohsbc



linkedin.com/fohsbc