

DIVERSITE & INCLUSION – EGALITE PROFESSIONNELLE HANDICAP – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

FO signe l'accord
et vous explique pourquoi

Contexte

L'accord en vigueur signé par 2 organisations syndicales dont **FO**, est un accord à durée déterminée arrivé à échéance en mars 2022. Lors des négociations avec HSBC et MMG (cf. notre tract RBWM 6^{ème} édition), nous avons obtenu qu'un nouvel accord sur ce thème, s'il était signé, puisse **bénéficier pour une durée de 48 mois à l'ensemble des collaborateurs de HBCE – HAVIE – AMFR, mais aussi aux salariés qui seront transférés chez MMG. FO** estime que les avancées obtenues sont suffisamment intéressantes pour être sécurisées et acquises par une signature.



LES AVANCEES OBTENUES par rapport à l'accord échu



- **Amélioration de la prise en charge du congé paternité** : prise en charge **intégrale du salaire** (dans la limite de 2 PMSS) à **28 jours**, au lieu de 5j actuellement / 32 jours si naissance multiple ou avec un enfant handicapé.
- **Garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité** : la mesure de révision salariale **s'appliquera dès le mois qui suit la fin du congé légal**, indépendamment des périodes de congés ou d'absences et sans attendre le retour physique de la salariée dans l'entreprise
- **Accélération de la féminisation des instances de direction** avec un taux de représentation des femmes de 35% d'ici fin de l'exercice 2025 (contre 30%)



- **Absences autorisées** : 3 jours/ an au lieu de 2 jours dans précédent accord pour les démarches médicales et administratives liées au handicap
- **Augmentation du CESU handicap préfinancé** : 1200 €/ an pour les actifs
- **Augmentation des Equipements individuels** : 1700 €HT tous les 4 ans.



- **HSBC en France s'engage à ce que tous les salariés aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière, de rémunération et de promotion professionnelle** au sein de l'entreprise tout au long de leurs parcours professionnels quel que soit l'âge, l'origine réelle ou supposée, le genre...

QVT

- **Mise en place de fenêtres pop-up** si la connexion reste active entre 20h30 et 7h30 du lundi au vendredi et le week-end du samedi 18H00 au lundi 7h30 pour rappeler aux salariés qu'ils ne doivent pas dépasser les horaires de travail.



LES POINTS DE VIGILANCE



- **Egalité femmes/hommes** :
 - Les objectifs ne sont pas encore atteints partout. Ils sont reconduits. Les représentants **FO** y reviendront lors des NAOs.
 - **FO** demande une comparaison des rémunérations par métier et non par classification.



- **FO** regrette le **peu d'ambition en matière d'embauche de salarié en situation de handicap** et continuera à s'assurer que tous les moyens sont mis en œuvre pour améliorer ces embauches.



- HSBC a **refusé de remettre en place un 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

QVT

- **Le forfait des Cadres** : **FO** n'a pas signé l'accord sur le temps de travail. La plupart des cadres au forfait n'ont pas l'autonomie qui justifie ce statut. Les mesures QVT ne sont pas suffisantes : il faut revoir l'accord sur le temps de travail.



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

CONCRETEMENT : RAPPEL SUR LES PRINCIPALES MESURES DE CET ACCORD

Outre des engagements moraux sur l'équité et la non-discrimination, sur lesquels vos représentants FO peuvent s'appuyer pour défendre des dossiers individuels en matière d'évolution de carrière ou de rémunération, cet accord apporte de nombreuses mesures concrètes pour :

- ✓ les personnes en situation de handicap ou qui ont à charge d'aider des personnes en situation de handicap,
- ✓ les femmes de retour de congé maternité
- ✓ les nouveaux « papas »
- ✓ les seniors qui souhaitent réduire progressivement leur activité en vue de la retraite.

**Aussi nous vous invitons à bien lire cet accord
et à revenir vers nous si vous avez des questions.**

A titre d'exemples :

- **MISSION HANDICAP** : 1 personne dédiée aux salariés en situation de handicap pour les aider dans leurs démarches. Quel que soit votre niveau de handicap, il est important de le déclarer pour que l'accord vous donne droit à des aides techniques et financière (CESU : 1200 € / Equipement individuel : 1700 € HT tous les 4 ans / Equipement d'un véhicule : 3500 € tous les 5 ans)
- **PREPARATION DES RETOURS DE CONGES PARENTAUX** :
 - Les salariées de retour de congé maternité bénéficient d'une **révision automatique de leur salaire de base** fonction de la hausse moyenne des salaires constatée au cours de l'année précédente au sein de HSBC en France.
 - **Dans les 2 mois qui précèdent le retour, le manager, en lien avec le RRH, organise les modalités de retour de la salariée, qui sont partagées avec ce dernier.** Dans le mois qui suit le retour, un entretien doit être formalisé pour les formations à mettre en place et la définition des objectifs avec une exemption de 2 mois et au prorata du temps restant.
- **TEMPS PARTIEL DES SALARIES AIDANTS ou TEMPS PARTIEL CHOISI pour un conjoint ou pour un enfant EN SITUATION DE HANDICAP** : possibilité de réduire son temps de travail lorsque l'on doit aider un proche (cf. chapitres 2.2.2 et 2.2.3), tout en continuant à cotiser à 100% pour sa retraite sur la base d'un temps plein = 70% ou 80% ou 90%.
- **TEMPS PARTIEL CHOISI POUR LES PLUS DE 55 ANS** : (cf chapitre 2.3.1) possibilité d'anticiper le départ en retraite et d'opter pour un temps partiel entre 40% et 90% qui **peut éventuellement être articulé avec le dispositif de retraite progressive, ouvert aux salariés à décompte horaire et ceux en forfait jours (nouveaux pour les cadres au forfait, sur demande de FO)**. Maintien du paiement des cotisations patronales de retraite (base, complémentaire et supplémentaire) sur la base d'un équivalent temps plein.

L'équipe FO œuvre à la construction de cet accord depuis de nombreuses années.

Unissons nos **FOrces** :

Devenez adhérent et travaillons ensemble !



La carte FO c'est :

MACIF protection juridique
vie professionnelle



Un accès à l'AFOC
Association FO de défense des
consommateurs



Fo Cadres

Qui mieux qu'un créateur de droits pour vous
défendre ?



**Toutes les informations de la
profession**
(Section Crédit)

La cotisation syndicale ouvre droit à une **réduction d'impôt** (ou un **crédit d'impôt** en cas de non-imposition)
équivalant à 66% de son montant.



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