

NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES - Exercice 2023

HSBC Continentale Europe

ENTRE LES SOUSSIGNÉES

La société **HSBC Continental Europe**, Société Anonyme au capital de 491 155 980 Euros, dont le siège social est situé 38 avenue Kléber 75116 PARIS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro de SIREN 775 670 284 RCS Paris, représentée par Madame Camille OLLEON, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines de HSBC Continental Europe, dûment habilitée à l'effet des présentes,

D'une part

ET :

Les organisations syndicales suivantes :

- Le Syndicat CFDT représenté par *Didier GENS*
- Le Syndicat CFTC représenté par *Xavier DESCHAMPS*
- Le Syndicat FO représenté par *Loïc NICOLAS*
- Le Syndicat SNB représenté par *Philippe USCIATI*

D'autre part

Préambule

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction de HSBC Continentale Europe et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires au titre de l'année 2023.

Les négociations se sont tenues à l'occasion des réunions suivantes :

- Réunion 1 : le 07 octobre 2022
- Réunion 2 : le 18 octobre 2022
- Réunion 3 : le 25 octobre 2022

Au cours de ces réunions, les principaux thèmes suivants ont été abordés :

1. Bilan de la politique salariale 2022 (des documents statistiques ont été remis), en particulier rappel des mesures mises en œuvre en 2022 et pour certaines d'entre elles historique sur plusieurs années,
2. Contexte économique et financier et résultats de l'entreprise sur l'exercice 2022,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'LD', 'XD', and 'CRO'.

3. Diagnostics partagés sur les écarts de salaire fixe et de rémunération variable entre les Femmes et les Hommes et sur les évolutions de carrière des Femmes comparativement aux Hommes, menés conformément aux dispositions fixées par l'accord de Groupe signé le 07 avril 2022 relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail,
4. Mesures salariales proposées par HBCE France pour l'année 2023 qui comprennent :
 - Une mesure collective pérenne,
 - Une augmentation des minimas de salaire pour les techniciens et les cadres
 - Une enveloppe équité professionnelle,
 - Un abondement additionnel exceptionnel sur le PEE,
5. Les revendications des organisations syndicales.

Diagnostics partagés sur les écarts de salaires entre les Femmes et les Hommes et sur les carrières

Le diagnostic partagé sur les écarts de salaires entre les Femmes et les Hommes et sur les carrières, tels que décrits dans l'accord de Groupe signé le 07 avril 2022 relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail au sein de HSBC Continental Europe, a été effectué essentiellement au cours de la première réunion.

Ce diagnostic s'est notamment appuyé sur des documents définis dans l'accord du 9 novembre 2020 relatif au contenu des informations transmises aux organisations syndicales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires :

1. Document 1 : Effectifs

- répartition des effectifs année n et année n-1 en CDI et en CDD par genre avec une ventilation temps plein/temps partiel,
- répartition des effectifs à temps partiel par genre et taux d'activité,
- répartition des effectifs année n et année n-1 par niveau de classification et genre sur l'ensemble de HSBC Continental Europe et par métier,

2. Document 2 : Ventilation des effectifs par emploi-type et grands métiers (RBWM, CMB, GBM, Wholesale COO, GPB, DBS et Fonctions centrales)

3. Document 3 : Diagnostic partagé sur l'équité salariale - 1

- comparaison année n et année n-1 des salaires de base théorique moyen et minimum par niveau de classification et par genre avec un détail par GCB pour le niveau HC avec et sans GBM,
- comparaison des salaires de base théorique moyen par niveau de classification et par temps de travail (temps plein/temps partiel),
- comparaison des salaires de base théorique moyen par niveau de classification des collaborateurs en situation de handicap et des autres collaborateurs,
- comparaison année n et année n-1 du cumul des salaires de base théorique moyen et des variables moyens par niveau de classification et par genre avec un détail par GCB pour le niveau HC avec et sans GBM,
- rapport en % année n et année n-1 des salaires de base théorique à l'embauche, par emploi-type, genre et tranche d'âge (minimum de 3 collaborateurs),
- promotions année n, année n-1 et année n-2 en nombre et en pourcentage par niveau de classification et par genre,
- promotions en nombre et en pourcentage des collaborateurs de HSBC Continental Europe (hors GBM) présents depuis 2008 par niveau de classification et par genre,
- principales primes et indemnités versées aux collaborateurs année n, année n-1 et année n-2 en montant et en nombre de bénéficiaires,
- total des rémunérations année n ventilé entre rémunération fixe (salaire de base théorique pondéré du taux payé) et rémunération variable.

4. Document 4 : Diagnostic partagé sur l'équité salariale - 2

Les informations par niveau de classification et par genre sont complétées par des données détaillées sur les emplois types de plus de 30 collaborateurs.

Pour chacun de ces emplois types sont communiqués un tableau détaillé avec les éléments suivants :

- répartition des collaborateurs en nombre et en pourcentage relatif par niveau de classification et par genre,
- âge moyen par niveau de classification et par genre,
- salaire moyen par niveau de classification et par genre,
- un détail par tranche d'âge de 10 ans et par genre pour les niveaux de classification les plus représentés cumulant a minima 70% de la population de l'emploi type concerné et/ou pour tout niveau de classification qui afficherait un rapport de salaire femme/homme strictement inférieur à 95 %.
- rapport en pourcentage entre le salaire moyen des femmes et le salaire moyen des hommes par niveau de classification,

5. Document 5 : Diagnostic partagé sur l'équité salariale - 3

Pour chacun des emplois types de plus de 50 collaborateurs, un tableau présentant le nombre de collaborateurs par genre, le rapport en pourcentage entre la rémunération moyenne (salaire de base et rémunération variable moyenne) des femmes et des hommes et l'âge moyen par genre.

Ce tableau est complété par une analyse des rémunérations variables par métier, emploi type, GCB, niveau de classification et note de performance. Le détail est communiqué sous réserve qu'il y ait à minima 10 collaborateurs et au moins 3 femmes ou 3 hommes par GCB.

Enfin, un tableau détaillant en nombre de collaborateurs concernés et en montant moyen et global le dépensé de l'enveloppe équité par nature de population concernée (femmes de retour de congé maternité, seniors ...).

Principes de politique salariale pour l'année 2023

Les parties sont convenues de ce qui suit ci-après :

Article 1 - Equité professionnelle :

Une enveloppe globale de **250 000 euros** bruts sera réservée à des augmentations sélectives et individualisées pour les situations ci-après. L'analyse individuelle de ces situations sera réalisée de manière centralisée par l'équipe Performance et Rémunération de la Direction des Ressources Humaines. Dans l'hypothèse où une révision salariale apparaîtrait justifiée elle serait partagée, pour avis, avec le RRH en charge du métier/fonction concerné et avec le manager du collaborateur.

Cette enveloppe sera utilisée pour :

- 1/ Favoriser l'équité professionnelle entre les Femmes et les Hommes (équité salariale et/ou de carrière) et l'équité temps plein / temps partiel,
- 2/ Revoir de manière systématique le salaire de base des salariés ayant bénéficié d'une absence de longue durée au titre des congés maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation,
- 3/ Examiner et éventuellement revoir la situation salariale des salariés en situation de handicap,
- 4/ Examiner et éventuellement revoir la situation salariale des collaborateurs ayant plus de 50 ans et n'ayant pas bénéficié d'une augmentation sélective de salaire au cours des 5 dernières années (2017 à 2022), et/ou la situation salariale des collaborateurs ayant bénéficié de la GSI au moins 2 fois au cours des 3 dernières années (2021 à 2023).

- 5/ Examiner et éventuellement revoir la situation salariale des Représentants du personnel, en application de l'accord du 18 avril 2019 relatif à l'exercice du droit syndical au sein de HSBC Continentale Europe.

Article 2 – Révision salariale collective

Mise en œuvre d'une révision salariale annuelle pérenne de 3% attribuée aux collaborateurs avec un salaire annuel brut de base inférieur ou égal à 50 000,00 euros, et de 2% pour les collaborateurs avec un salaire annuel brut de base strictement supérieur à 50 000,00 euros et inférieur ou égal à 80 000,00 euros.

Les conditions d'éligibilité à cette révision collective sont définies dans le tableau ci-dessous :

| Conditions | Révision salariale |
|--|---|
| Salariés en CDI, y compris ceux en Congé de Fin de Carrière et de Solidarité, ou en CDD (hors alternance), embauchés avant le 1 ^{er} octobre 2022 dont le salaire annuel brut de base équivalent temps plein au 31 décembre 2022 est inférieur ou égal à 80 000,00 euros bruts. | Révision salariale de 3% pour les salaires annuels bruts de base équivalent temps plein inférieur ou égaux à 50 000,00 euros (avec un minimum de 1 000 €) et de 2% pour les salaires annuels bruts de base équivalent temps plein strictement supérieurs à 50 000,00 euros et inférieurs ou égaux à 80 000,00 euros |

Cette révision salariale prendra effet au **1er mars 2023**.

Les salariés relevant des situations suivantes ne sont pas concernés par ces mesures pérennes :

- Salariés en contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), leur mode de rémunération étant déterminé et revu par des dispositions légales ou conventionnelles spécifiques à ces types de contrat.

Article 3 – Salaires minimum

A compter du 1^{er} mars 2023, le salaire minimum de la catégorie TMB est porté de 23 000 euros à 25 000 euros et le salaire minimum de la catégorie Cadre est porté de 33 000 euros à 34 000 euros.

Article 4 - Abondement additionnel exceptionnel dans le cadre du PEE

Prorogation sur l'année 2023 de l'abondement additionnel exceptionnel de 400 € sur les versements au Plan d'Épargne Entreprise, à l'identique des règles mises en place en 2022 et 2021 Cette mesure fera l'objet d'un accord séparé.

Article 5 – Prime de Partage de la Valeur, dite prime PPV

Engagement sur l'ouverture d'une négociation sur le versement en décembre 2022 d'une prime de partage de la valeur.

Article 6 – Forfait mobilité durable

Engagement sur l'ouverture, au plus tard fin avril 2023, d'une négociation sur la mise en place du forfait mobilité durable.

Article 7 – Clause de Revoyure

La Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord pourront se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties dans le courant du second trimestre 2023 afin d'échanger sur le contexte interne et externe et de déterminer si de nouvelles mesures sont nécessaires.

Article 8 – Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, entrera en vigueur à compter de sa signature.

Son échéance est fixée au 31 décembre 2023.

Le présent accord, qui n'est pas renouvelable par tacite reconduction, prendra automatiquement fin à la date de son échéance.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application dans les conditions et selon les modalités prévues par le Code du travail.

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité suivantes :

- Un exemplaire dûment signé par toutes les Parties sera remis à chaque signataire ;
- Un exemplaire sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent ;
- Un exemplaire sera mis en ligne sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, conformément à l'article D. 2231-4 du code du travail ;
- Un exemplaire sera mis en ligne dans l'intranet de la société, accessible à tous ses salariés.

Fait à Courbevoie, le 10 novembre 2022 en 6 exemplaires, dont 1 pour les formalités de dépôt.

Pour HSBC Continental Europe :



Camille OLLEON, Directrice des Ressources Humaines de HSBC Continentale Europe

Pour les organisations syndicales représentatives :

- Le Syndicat CFDT représenté par



- Le Syndicat CFTC représenté par

Xavier DESCHAMPS

- Le Syndicat FO représenté par

Loïc NICOLAS

- Le Syndicat SNB représenté par

Philippe USCATI