

## NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES - Exercice 2012

HSBC France

### Préambule

Conformément aux articles L 2242-1, L2242-2, L2242-3, L2242-5, L2242-6, L2242-7 du Code du travail, la Direction d'HSBC France et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise se sont réunies dans le cadre des négociations annuelles obligatoires portant sur les salaires 2012.

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

- ▶ Réunion 1 : lundi 19 septembre 2011
- ▶ Réunion 2 : lundi 17 octobre 2011
- ▶ Réunion 3 : mercredi 2 novembre 2011
- ▶ Réunion 4 : lundi 7 novembre 2011

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

- ▶ Bilan de la politique salariale 2011 (des documents statistiques ont été remis).
- ▶ Contexte économique et financier et résultats de l'entreprise sur l'exercice 2011.
- ▶ Diagnostics partagés sur les écarts de salaires entre les Hommes et les Femmes et sur les évolutions de carrière des Femmes comparativement aux Hommes, menés conformément aux dispositions fixées par l'accord signé le 22 juillet 2011 sur la diversité et l'équité au sein d'HSBC France.
- ▶ Point sur l'évolution de l'emploi et sur le temps de travail.
- ▶ Mesures salariales collectives pour l'année 2012.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller ones.

## **1. Diagnostics partagés sur les écarts de salaires entre les Hommes et les Femmes et sur les carrières**

Les diagnostics partagés sur les écarts de salaires entre les Hommes et les Femmes et sur les carrières, tels que décrits dans l'accord signé le 22 juillet 2011 sur la diversité et l'équité au sein d'HSBC France, ont été effectués au cours des réunions 1 et 2.

Les outils de diagnostic suivants décrits dans le chapitre III – Article 7 de l'accord ont notamment été communiqués et analysés :

### Tableaux sur les effectifs :

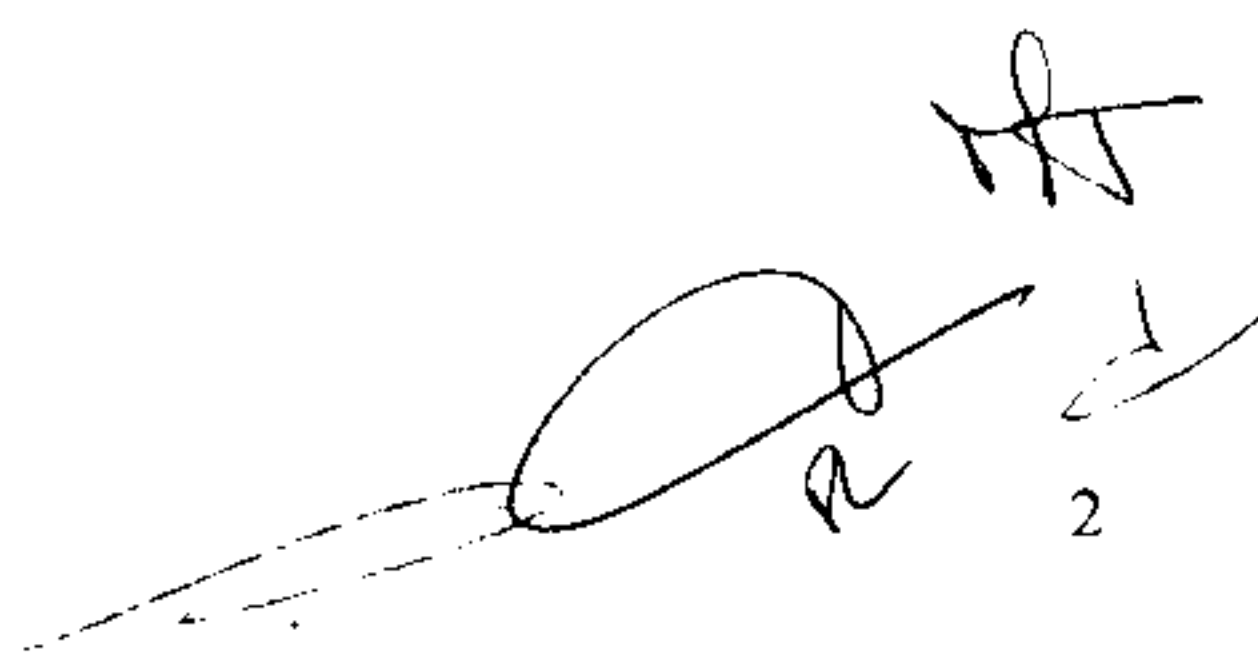
- effectifs par niveau, par métier et par sexe,
- effectifs par emploi-type, par niveau et par sexe pour les emplois-type de plus de 100 collaborateurs,
- effectifs en temps partiel par sexe.

### Tableaux sur les salaires :

- salaires de base théoriques minimum et moyens par niveau,
- salaires de base théoriques moyens par niveau et par sexe,
- salaires de base théoriques moyens temps plein / temps partiel par niveau,
- cumul des salaires de base théoriques moyens et des primes professionnelles par niveau et par sexe,
- salaires de base théoriques moyens par niveau des salariés qui sont en situation de handicap et de ceux qui ne le sont pas,
- salaires de base temps plein à l'embauche des nouveaux entrés pour les emplois-type comptant plus de 10 embauchés,
- salaires de base temps plein des jeunes diplômés pour les emplois-type de plus de 150 collaborateurs,
- écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens par niveau et par sexe pour les emplois-type comprenant plus de 150 collaborateurs,
- écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens par sexe pour les emplois-type comprenant entre 50 et 150 collaborateurs,
- analyse des écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens par niveau, par sexe par tranche d'âge pour les emplois-type comprenant plus de 150 collaborateurs,
- analyse des écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens des Femmes par rapport aux autres Femmes par niveau et par tranche d'âge pour les emplois-type comprenant plus de 150 collaborateurs,
- montants des primes et indemnités diverses.

### Tableaux sur les carrières :

- tableau comparatif des effectifs Cadres par sexe globalement et par métier,
- promotions par sexe et par niveau,
- situation comparée de décembre 2007 à décembre 2010 et à septembre 2011 de l'évolution du niveau de classification des Hommes et des Femmes.



Handwritten signature and initials, including a large signature and the number '2'.

Par ailleurs, conformément à l'accord de Groupe relatif aux Seniors signé le 12 octobre 2009, une étude sur les collaborateurs âgés de plus de 50 ans et n'ayant pas bénéficié d'une augmentation sélective au cours de ces 5 dernières années a également été réalisée, communiquée puis analysée en séance.

Ces diagnostics ont servi de base aux propositions de la Direction sur le volet de l'équité professionnelle.

## **2. Principes de politique salariale pour l'année 2012**

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

### **▪ Article 1 - Augmentations pérennes :**

a) Un montant sera affecté à une augmentation collective selon les conditions de niveau et d'éligibilité définies dans le tableau ci-dessous :

<b>Conditions</b>	<b>Augmentation</b>
Salariés dont le salaire annuel brut de base est inférieur ou égal à <b>60 000 euros</b> (pour un temps plein). A l'exception des salariés Hors Classes (statut au 31 décembre 2011).	Augmentation de <b>1%</b> du salaire annuel brut de base. Cette augmentation ne pourra être inférieure à <b>350 euros</b> (pour un temps plein).

Cette augmentation collective s'applique à effet du **1er janvier 2012** aux salariés réunissant les conditions définies ci-après :

- Salariés présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2012,
- Salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> octobre 2011.

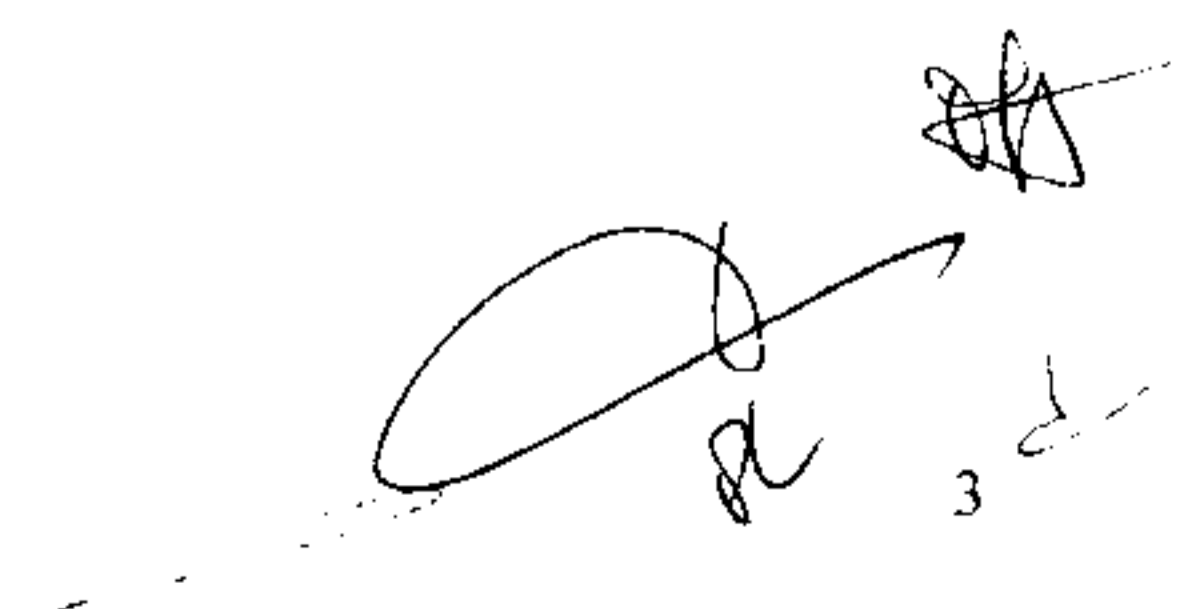
Pour les salariés à temps partiel (salariés à décompte horaire à temps partiel ou à forfait en jours réduit), le salaire annuel brut de base pris en compte au titre des conditions et des éventuelles augmentations ci-dessus est le salaire de base que le salarié percevrait s'il était à temps plein (salaire de base équivalent temps plein).

b) Niveaux de salaire minimum :

Le salaire minimum des collaborateurs relevant de la convention collective de la banque est porté, **après** application de la mesure collective décrite ci-dessus, de :

- **22 000 euros à 23 000 euros** pour les collaborateurs Techniciens,
- **Et 32 000 euros à 33 000 euros** pour les collaborateurs Cadres.

Il est précisé en tant que de besoin que ces mesures pérennes s'appliquent également aux collaborateurs transférés au sein de la société HSBC France à la suite de la fusion absorption de la société HSBC Private Bank par HSBC France.



Handwritten signature and initials, including the number 3.

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

- ▶ Salariés en pré-retraite ;
- ▶ 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 2 - Equité professionnelle :**

Une enveloppe globale de **1 000 000 euros** sera réservée à des augmentations sélectives et individualisées pour les situations suivantes, après analyse individuelle par la Direction des Ressources Humaines – Rémunérations, et en application de l'accord sur la Diversité et l'équité au sein d'HSBC France et de l'accord de Groupe relatif aux Seniors :

- 1/ Pour favoriser l'équité professionnelle entre les Femmes et les Hommes (équité salariale et/ou de carrière).
- 2/ Pour les salariés ayant bénéficié d'une absence de longue durée au titre des congés maternité, d'adoption ou congé éducation parentale.

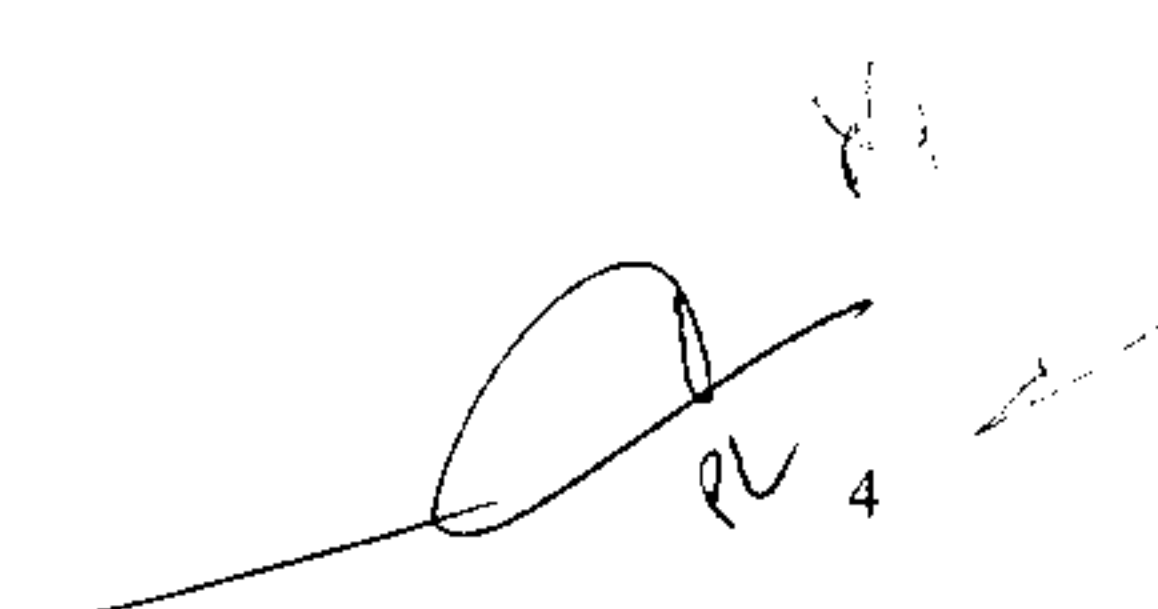
**Salariés ayant bénéficié d'une absence de longue durée au titre des congés maternité, d'adoption ou congé éducation parentale :**

La loi sur l'égalité salariale apporte une garantie d'évolution salariale aux salariées de retour de congé maternité. En effet, à la suite du congé maternité ou d'adoption, la rémunération doit être majorée (C. travail. art. L 1225-26) des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dans un objectif de valorisation de la compétence et de la performance, l'entreprise a choisi de compléter cette loi en s'engageant à ce que toute salariée de retour de congé maternité en 2012 et tout(e) salarié(e) de retour de congé d'adoption mais également de retour de congé éducation parentale en 2012 bénéficie, à son retour, d'une augmentation du salaire annuel brut de base, **égale au plus favorable des deux calculs suivants :**

- ▶ Moyenne des augmentations salariales sélectives et individualisées de l'ensemble des salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle dont la salariée ou le salarié relève, c'est à dire la catégorie des Techniciens, celle des Cadres ou celle des Hors Classes. Il s'agit de la moyenne calculée l'année qui précède le retour de congé maternité ou de congé d'adoption ou de congé éducation parentale.

Exemple : pour une salariée relevant de la catégorie des Techniciens et de retour de congé maternité en 2012, le calcul portera sur la moyenne des augmentations salariales sélectives et individualisées en 2011 pour la catégorie Techniciens.



**Ou :**

- ▶ Moyenne arithmétique des augmentations salariales sélectives et individualisées dont la salariée a bénéficié au cours des trois dernières années travaillées avant son départ en congé maternité ou d'adoption ou avant son départ en congé éducation parentale à l'exception des augmentations salariales spécifiquement liées à la prise de nouvelles fonctions ou responsabilités.

En cas de congés maternité, d'adoption ou de congés parentaux successifs, les 3 dernières années prises en compte seront les 3 dernières années travaillées avant le premier départ en congé maternité ou d'adoption ou le premier départ en congé éducation parentale.

Les salariés ayant déjà bénéficié d'une révision salariale sélective et individualisée l'année de leur retour (en 2012) bénéficieront de cette mesure, **sous déduction du montant d'augmentation du salaire déjà perçu en 2012.**

- 3/ Pour l'examen et la révision éventuelle de la rémunération des salariés à temps partiel.
- 4/ Pour l'examen et la révision éventuelle de la rémunération des salariés en situation de handicap.
- 5/ Pour l'examen et la révision éventuelle de la rémunération des collaborateurs ayant plus de 50 ans et n'ayant pas bénéficié d'une augmentation sélective de salaire au cours de ces 5 dernières années.
- 6/ Pour l'examen et la révision éventuelle de la rémunération des Représentants du personnel en application de l'accord relatif à l'exercice du droit syndical au sein de HSBC France.

Ces augmentations individuelles **s'ajoutent** aux éventuelles augmentations collectives définies à l'article 1.

### **3. Dispositions finales**

En application de l'article D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires originaux dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi. Ce dépôt sera assorti de la liste, en trois exemplaires des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

PL HC  
5

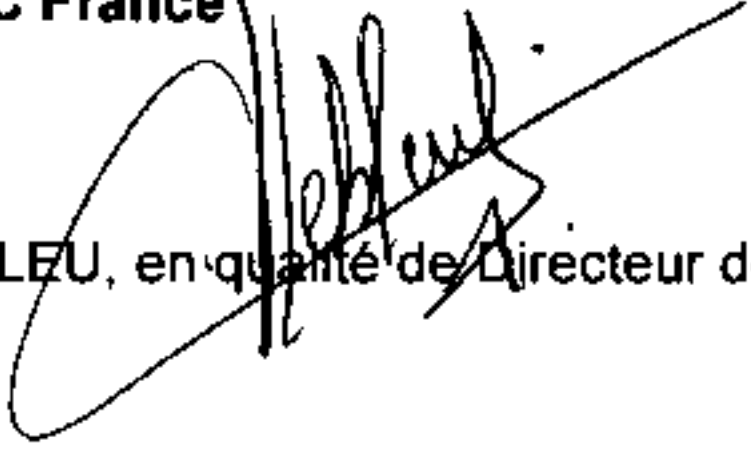
En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

En application des articles R.2262-1 et R.2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mis en ligne sur l'intranet.

Les avenants éventuels au présent accord feront l'objet des mêmes modalités de dépôt.

Fait à Paris, le 8 novembre 2011 en 9 exemplaires, dont trois pour les formalités de dépôt.

**Pour HSBC France**



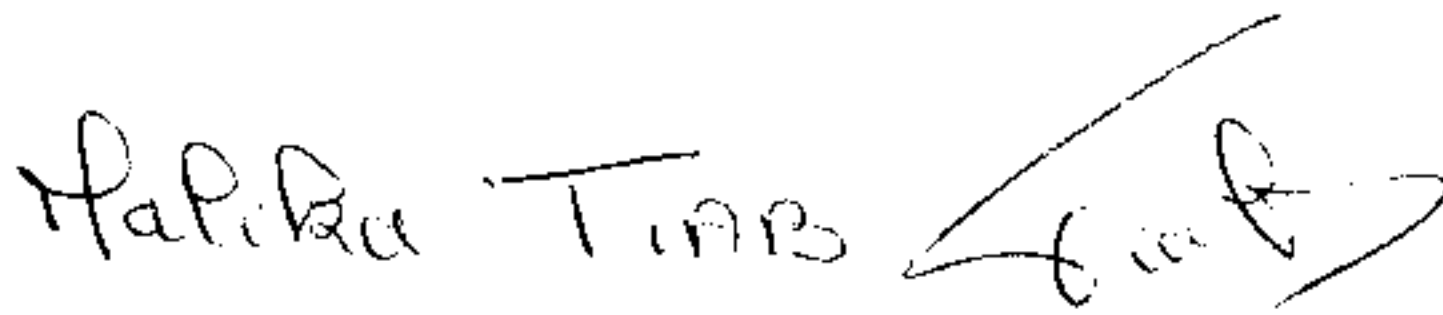
Pierre LEBLEU, en qualité de Directeur des Ressources Humaines HSBC France

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives :**

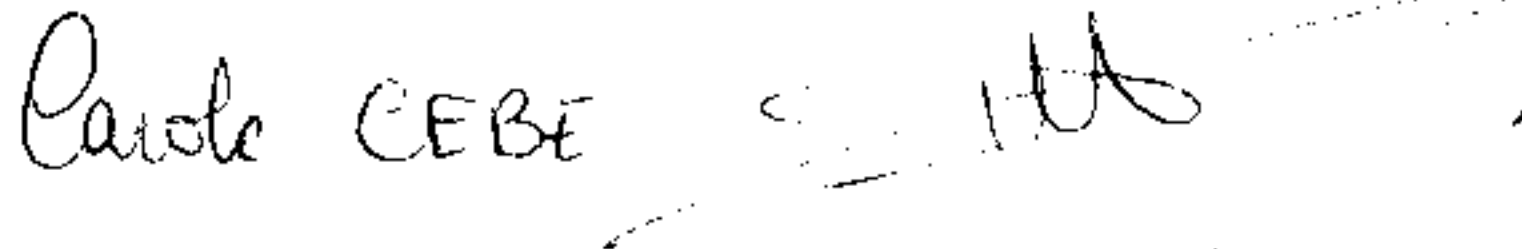
Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

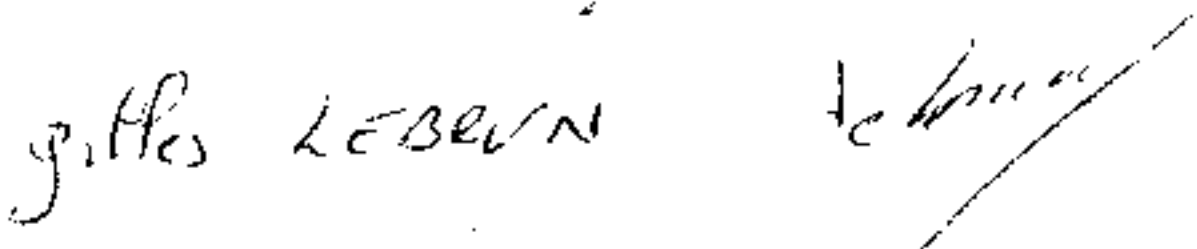
Pour la CGT,



Pour FO,



Pour le SNB,



Pour l'UNSA,

