ACCORD RELATIF AU CONTENU DES INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES SUR LES SALAIRES

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

HSBC France, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs Elysées, 75008 PARIS, et représentée par Madame Myriam Couillaud, dument mandatée aux fins de négociation et de conclusion du présent accord,

ci-après dénommée l' « Entreprise »,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Entreprise, à savoir :

- **Le Syndicat CFDT** représenté par Pascal MONTRAIN
- **Le Syndicat CFTC** représenté par
- **Le Syndicat FO** représenté par Eric Poyet
- **Le Syndicat SNB** représenté par Philippe USCIATI

D'autre part.

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du souhait des Parties de renégocier l'accord du 17 juillet 2015 arrivé à échéance le 08 septembre 2020.

Cet accord, avait été conclu à la suite d'un contentieux initié par certaines Organisations Syndicales afin qu'il soit ordonné par décision de justice à l'Entreprise la remise aux Organisations Syndicales d'une liste générique d'informations dans le cadre de la NAO sur les salaires.

Il formalisait le souhait de ses parties signataires de régir conventionnellement les informations devant être transmises aux Organisations Syndicales représentatives à l'occasion des NAO sur les salaires intervenant au cours de sa durée d'application, fixée à 5 années.

Avant son arrivée à échéance, des Organisations Syndicales ont demandé à l'Entreprise l'ouverture d'une négociation en vue de conclure un nouvel accord ayant le même objet.

Convaincue qu'une telle négociation et la conclusion d'un nouvel accord seraient en faveur du dialogue social, l'Entreprise a invité les Organisations Syndicales représentatives à participer à deux réunions, les 14 et 20 octobre 2020.

A l'issue de cette deuxième réunion, l'Entreprise a indiqué qu'elle soumettrait aux Organisations Syndicales représentatives un accord reprenant les propositions des parties ayant recueilli un consensus.

Cet accord vise ainsi à rationaliser la liste initiale des informations transmises aux organisations syndicales représentatives à l'occasion de chaque négociation annuelle obligatoire pour éviter les redondances et à la compléter d'une part, des éléments statistiques complémentaires ajoutées au cours des 5 dernières années, et qui ne figuraient pas dans l'accord du 17 juillet 2015, et d'autre part de nouvelles informations jugées utiles qui ont été dégagées lors des deux réunions de négociations précitées.

En cela, le présent accord constitue une amélioration des informations communiquées aux Organisations Syndicales représentatives dans le cadre de la NAO sur les salaires par rapport aux objectifs du précédent accord du 17 juillet 2015.

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

L'objet du présent accord est de définir la liste détaillée des informations devant être systématiquement remises aux organisations syndicales représentatives dans le cadre des prochaines négociations annuelles obligatoires sur les salaires.

Ces informations sont présentées, sous forme de tableaux, dans 5 documents distincts :

- **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 France et par métier,

- **Document 2 : Ventilation des effectifs par emploi-type et grands métiers (RBWM, CMB, GBM, GPB, HOST et Fonctions centrales)**

- **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 France (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.

- **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,

- rémunération variable moyenne par niveau de classification et par genre pour les seuls collaborateurs à temps plein et présents sur toute l'année de référence.
Le salaire moyen par emploi type, par niveau de classification ou par tranche d'âge, le rapport de salaire femme/homme et la rémunération variable moyenne par niveau de classification sont communiqués sous réserve qu'il y ait au moins 3 femmes ou 3 hommes sur l'échantillon concerné.

De manière spécifique pour chacun des 20 premiers emplois types de l'entreprise en nombre de collaborateurs, les éléments complémentaires suivants sont communiqués :

- le premier décile et le dernier décile de salaire par niveau de classification sous réserve qu'il y ait au moins 30 collaborateurs sur le niveau de classification concerné,

- **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 détaillé 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 ...).

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux négociations annuelles obligatoires dans le cadre de l'article L. 2242-1 point 1° du Code du travail, engagées dans la limite de la durée d'application de cet accord.

ARTICLE 3 - CONFIDENTIALITE ET NON-DIVULGATION

HSBC France met à disposition des organisations syndicales représentatives des informations strictement confidentielles dans le but exclusif de permettre à celles-ci d'avoir une information complète et suffisante en vue de mener les négociations annuelles relatives aux salaires.

3.1. Compte tenu de la nature hautement confidentielle des informations fournies, figurant dans les tableaux listés à l'article 1 précité, et au regard des discussions intervenues, les organisations syndicales devront :

- Observer la plus stricte confidentialité quant à ces informations et
- S'abstenir de divulguer ces informations à qui que ce soit et sur quelque support que ce soit.

3.2. En outre, les organisations syndicales devront, afin d'éviter toute divulgation non autorisée des informations confidentielles transmises, prendre toutes les mesures nécessaires à leur protection.

3.3. Enfin, les tableaux seront remis aux 4 négociateurs par organisation syndicale représentative convoquée à la négociation annuelle sur les salaires, ainsi qu'aux 2 experts de chacune de ces organisations syndicales, dûment désignés, participant aux réunions préparatoires. Ils seront protégés par un mot de passe qui sera communiqué séparément des tableaux.

ARTICLE 4 - DUREE ET REVISION DE L'ACCORD

4.1. Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2022, et prendra automatiquement fin à la date de son échéance.

4.2. Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par l'une ou l'autre des parties signataires en cas d'évolutions législatives, réglementaires, administratives ou en cas de manquements à l'obligation de confidentialité.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Cette demande de révision pourra intervenir à tout moment. Elle devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou lettre remise en main propre contre récépissé, à chaque signataire.

ARTICLE 5 - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le dépôt du présent accord et des pièces justificatives est opéré auprès de la DIRECCTE par transmission électronique sur la plateforme de télétransmission www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Un exemplaire du présent accord sera établi pour chaque partie et notifié aux non-signataires.

En application des articles R.2262-1 et R.2262-2 du Code du travail, le présent accord sera communiqué aux salariés via sa mise à disposition sur l'intranet de l'Entreprise.

ARTICLE 6 - REGLEMENT DES LITIGES CONCERNANT L'APPLICATION DE L'ACCORD

Tout différend concernant l'application de l'accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable.

Les litiges relatifs à l'application du présent accord relèveront de la compétence des tribunaux de l'ordre judiciaire.

Fait à Paris, le 9/11/2020 2020

En 6 exemplaires, dont 1 pour les formalités de dépôt.

Pour HSBC France
Myriam COUILLAUD

Pour les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société HSBC France en leur qualité de Négociateurs :

- Pour la CFDT, Pascal MONTMAIN
- Pour la CFTC,
- Pour FO, Eric POYET
- Pour le SNB, Philippe USCINTI « Sous réserve du respect des droits des délégués Syndicaux et représentant de Proximité, l'article 3 portant atteinte à l'exercice du droit Syndical »