

## NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES - Exercice 2022

### HSBC Continentale Europe

#### Préambule

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction d'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 2022.

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

- ▶ Réunion 1 : le 27 octobre 2021
- ▶ Réunion 2 : le 2 novembre 2021
- ▶ Réunion 3 : le 17 novembre 2021
- ▶ Réunion 4 : le 24 novembre 2021

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

- ▶ Bilan de la politique salariale 2021 (des documents statistiques ont été remis), en particulier rappel des mesures mises en œuvre en 2021 et pour certaines d'entre elles historique sur plusieurs années,
- ▶ Contexte économique et financier et résultats de l'entreprise sur l'exercice 2021,
- ▶ 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 8 Mars 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail,
- ▶ Mesures salariales proposées par HSBC France pour l'année 2022 qui comprennent :
  - Une mesure collective pérenne,
  - Une enveloppe équité professionnelle,
  - Un abondement additionnel exceptionnel sur le PEE,
- ▶ Les revendications des organisations syndicales.

AP   
P3 XQ 

## **1. 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 8 Mai 2018 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 :

### **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,

### **Document 2 : Ventilation des effectifs par emploi-type et grands métiers (RBWM, CMB, GBM, GPB, DBS 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 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.

### **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,

AF  
KD  
P7  
CBO

- 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, 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 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 ...).

## 2. Principes de politique salariale pour l'année 2022

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. Les augmentations seront déterminées de manière centralisée par l'équipe Performance et Rémunération de la Direction des Ressources Humaines, en liaison avec les RRH, après analyse individuelle.

Les augmentations préconisées seront ensuite soumises aux Managers.

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 (2016 à 2021), et/ou la situation salariale des collaborateurs ayant bénéficié de la GSI au moins 2 fois au cours des 3 dernières années (2019 à 2021).

- 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**

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

Une révision salariale annuelle pérenne de 1% sera attribuée selon les conditions d'éligibilité définies dans le tableau ci-dessous :

Conditions	Révision salariale
Salariés en CDI ou en CDD embauchés avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2021 dont le salaire annuel brut de base équivalent temps plein au 31 décembre 2021 est inférieur ou égal à 50 000,00 euros bruts.	Révision salariale de 1% du salaire annuel brut de base équivalent temps plein, avec un minimum de 300 €.

Cette révision salariale prendra effet au **1<sup>er</sup> mars 2022**.

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 - Abondement additionnel exceptionnel dans le cadre du PEE**

Prorogation au cours de l'année 2022 de l'abondement additionnel exceptionnel de 400 € sur les versements au Plan d'Epargne Entreprise, à l'identique des règles mises en place en 2020 et 2021 Cette mesure fera l'objet d'un accord séparé.

▪ **Article 4 – Prime de Pouvoir d'Achat, dite prime PEPA**

Ouverture d'une négociation sur le versement dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2022 d'une prime de pouvoir d'achat.

**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 2022.

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 donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

Le dépôt du présent accord et des pièces justificatives est opéré par transmission électronique sur la plateforme de télétransmission [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire de l'accord sera remis au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord pourra être consulté par chaque salarié sur l'intranet.

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 <sup>1<sup>er</sup></sup> décembre 2021 en 7 exemplaires, dont 1 pour les formalités de dépôt.

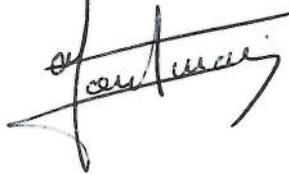
**Pour HSBC Continental Europe :**

Camille OLLEON, Directrice des Ressources Humaines de HSBC Continentale Europe

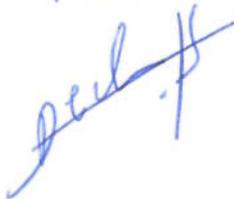


**Pour les Organisations Syndicales Représentatives :**

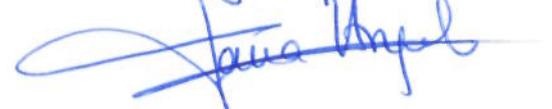
Pour la CFDT *Pascal MONTMAYN*



Pour la CFTC *Xavier DESCHAMPS*



Pour FO *Angélique Faria*



Pour le SNB *Philippe USCIATI*

