

NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES - Exercice 2024

HSBC Continental Europe

ENTRE LES SOUSSIGNÉES

La société **HSBC Continental Europe (HBCE)**, 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 CFTD représenté par *Marie Noëlle DARRETCHÉ*
- Le Syndicat CFTC représenté par *J-Jacques HERVY*
- Le Syndicat FO représenté par *Angélique Favier*
- Le Syndicat SNB représenté par

D'autre part

Préambule

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction de HSBC Continental 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 2024.

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

- Réunion 1 : le 11 octobre 2023
- Réunion 2 : le 18 octobre 2023
- Réunion 3 : le 07 novembre 2023

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

1. Bilan de la politique salariale 2023 (des documents statistiques ont été remis), en particulier rappel des mesures mises en œuvre en 2023 et pour certaines d'entre elles, l'historique sur plusieurs années,
2. Contexte économique et financier et résultats de l'entreprise sur l'exercice 2023,

3. Diagnostics partagés sur les écarts de salaire fixe et de rémunération variable entre les femmes et les hommes ainsi que sur leurs évolutions de carrière respectives, 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 HSBC Continental Europe pour l'année 2024 qui comprennent :
 - Une mesure collective pérenne,
 - Une enveloppe équité professionnelle,
 - Un abondement additionnel exceptionnel sur le PEE,
5. Les revendications des organisations syndicales.

Diagnostiques 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 des années n, n-1 et n-2 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 des années n, n-1 et n-2 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, DBS, GBM, Wholesale, et Fonctions centrales)

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

- comparaison années n, n-1 et n-2 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 années n, n-1 et n-2 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 % années n et n-1 des salaires de base théorique à l'embauche, par emploi-type, genre et tranche d'âge (minimum de 3 collaborateurs),
- promotions années n, n-1 et 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 2010 par niveau de classification et par genre,
- principales primes et indemnités versées aux collaborateurs années n, n-1, n-2 et n-3 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.

OPD

- Page 2

MND
AF
JIM

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 est communiqué 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 à 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 2024

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

Article 1 - Equité professionnelle :

Une enveloppe globale de **200 000 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 responsable hiérarchique 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 (2018 à 2023), et/ou la situation salariale des collaborateurs ayant bénéficié de la GSI au moins 2 fois au cours des 3 dernières années (2022 à 2024).

MND
AF
JSH
- Page 3

- 5/ Examiner et éventuellement revoir la situation salariale des Représentants du personnel, en application de l'accord relatif à l'exercice du droit syndical au sein de HSBC Continental 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 2023 dont le salaire annuel brut de base équivalent temps plein au 31 décembre 2023 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 2024**.

Les salariés en contrat d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) ne sont pas concernés par ces mesures pérennes, 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 sur l'année 2024 de l'abondement additionnel exceptionnel de 400 € sur les versements au Plan d'Epargne Entreprise, à l'identique des règles mises en place en 2021, 2022 et 2023. Cette mesure fera l'objet d'un accord séparé.

Article 4 – 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 deuxième trimestre 2024, sous réserve que le transfert des salariés de RBWM Distribution vers My Money Group n'ait pas lieu sur le 1^{er} semestre 2024.

Article 5 – Dispositions finales

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

Le présent accord, qui n'est pas renouvelable par tacite reconduction, prendra automatiquement fin à la date de son échéance, soit le 31 décembre 2024.

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 ;

MND
AF
JIM
- Page 4

- 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 30 novembre 2023 en 6 exemplaires, dont 1 pour les formalités de dépôt.

Pour HSBC Continental Europe :



Camille OLLEON, Directrice des Ressources Humaines de HSBC Continental Europe

Pour les organisations syndicales représentatives :

- Le Syndicat CFDT représenté par

Marie Noëlle DARRETCHÉ



- Le Syndicat CFTC représenté par

J-Jacques HERY
~~HERY~~

- Le Syndicat FO représenté par

Angélique Favaux

- Le Syndicat SNB représenté par