

ACCORD GROUPE
RELATIF À LA DIVERSITÉ, LE HANDICAP, L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ET À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- **HSBC Continental Europe (France)**, dont le siège social est situé 38, avenue Kleber, 75008 Paris
- **HSBC Global Asset Management (France)**, dont le siège social est situé, 110 Esplanade du Général de Gaulle, 92400 Courbevoie
- **HSBC Assurances Vie (France)**, dont le siège social est situé, 110 Esplanade du Général de Gaulle, 92400 Courbevoie

Représentées par Madame Camille Olléon, Directrice des ressources humaines, ayant reçu mandat à cet effet,

Ci-après dénommées collectivement « HSBC en France » ou « l'entreprise »,

D'une part

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau national au sein de HSBC en France :

- **Le Syndicat CFDT** représenté par le Coordonnateur Syndical National
- **Le Syndicat CFTC** représenté par le Coordonnateur Syndical National
- **Le Syndicat FO** représenté par le Coordonnateur Syndical National
- **Le Syndicat SNB** représenté par le Coordonnateur Syndical National

D'autre part

TABLE DES MATIERES

Préambule	4
Titre I - Promouvoir une culture en faveur de la diversité et de l'inclusion	5
Article 1 : Un engagement à tous les niveaux	6
1.1 L'engagement de la Direction	6
1.2 L'Observatoire de la Diversité et de l'Inclusion	6
1.3 Comités Diversité & Inclusion au sein des métiers	7
Article 2. La politique des ressources humaines	7
2.1 Le recrutement	7
2.2 Le déroulement des carrières	8
Article 3. Actions à destination de l'ensemble des salariés	8
3.1 Actions à destination des managers	8
3.2 Actions à destination des salariés	9
article 4. Le rôle actif des organisations syndicales	10
Titre 2 - Mesures en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap	10
Article 1. La mission handicap	11
Article 2. Bénéficiaires des mesures et accompagnement de la personne	12
Article 3. Objectifs de recrutement	12
Article 4. Politique d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap	13
4.1 Faciliter l'intégration et les parcours professionnels des salariés en situation de handicap	13
4.2 Actions d'accompagnement spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi	14
Article 5. Actions de communication et de sensibilisation autour du handicap	17
Titre 3 - Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	17
Article 1. L'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes	18
1.1 Actions et objectifs de progression	18
1.2 Indicateurs d'égalité concernant la rémunération théorique et la rémunération effective	18
1.3 Indicateurs concernant la rémunération variable	19
Article 2. Le déroulement de carrière et l'évolution professionnelle	19
2.1 Actions et objectifs de progression	19
2.2 Indicateurs d'égalité de l'évolution professionnelle	20
↳ Indicateurs de suivi	20

Article 3. La formation professionnelle	21
↳ Indicateurs de suivi :	21
Article 4. Favoriser le partage des responsabilités familiales	22
4.1 Le guide de la parentalité	22
4.2 Préparer le retour des congés parentaux	22
4.3 Garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité ou d'adoption	23
4.4 Amélioration des dispositions sur le congé maternité et d'adoption	24
4.5 La rémunération du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	24
4.6 Autorisations d'absence pour enfants hospitalisés (hors hospitalisation à la suite de la naissance).....	25
Titre 4 - Agir en faveur de l'amélioration continue des conditions et de la qualité de vie au travail.....	25
Article 1. La qualité des conditions de travail	25
1.1 La prévention des risques liés à l'usage des technologies de l'information et de la communication	26
1.2. La prévention et la prise en compte des facteurs de risque sur la santé mentale et physique des salariés	27
1.3. La mesure et la gestion du temps de travail.....	29
Article 2. Le développement de la qualité de vie au travail	30
2.1. Le bien-être au travail : formation et sensibilisation.....	31
2.2 Soutien en faveur des salariés proches aidants.....	31
2.3. Mesures en faveur des seniors	34
2.4. Favoriser et encourager l'expression individuelle et collective	36
titre V - Dispositions diverses	37
Article 1. Champ d'application	37
Article 2. Durée et date d'entrée en vigueur	38
Article 3. Commission de suivi.....	38
Article 4. Révision de l'accord et clause de revoyure.....	38
Article 5. Notification, dépôt et publicité	39

PRÉAMBULE

Promouvoir les principes de diversité, d'inclusion et d'égalité est, de longue date, un enjeu déterminant pour HSBC en France qui place ces engagements au cœur de sa stratégie et de ses actions. S'inscrivant dans la ligne de conduite du Groupe, HSBC en France est convaincue qu'elle doit être le reflet de la société qu'elle sert et des valeurs qu'elle prône.

La diversité est une richesse pour l'entreprise en ce qu'elle constitue un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale, par l'expression d'une fierté d'appartenance, et un critère d'attractivité auprès des futurs salariés. Accueillir la diversité en toutes ses composantes est également un atout du point de vue de l'efficacité globale de l'organisation et de sa performance (meilleure compréhension des clients et marchés, appropriation des codes culturels au bénéfice du développement à l'international, source et support de créativité et d'innovation etc.)

Par le présent accord, les parties entendent renouveler leur engagement en faveur d'un environnement inclusif, en vue de prévenir toutes formes de stéréotypes ou biais inconscients et garantir à chacun, à toutes les étapes de la vie professionnelle, une égalité de traitement dans le respect des dispositions de l'article L1132-1 du Code du travail (dont notamment le genre, l'âge, les origines, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, la situation familiale, la parentalité ou conjugalité etc.).

La politique en faveur de la diversité, plus large que la seule lutte contre les discriminations, s'inscrit, au sein de HSBC en France, dans une démarche durable et dynamique et se traduit concrètement par la mise en place des leviers d'actions rappelés ci-après, lesquels ont été adaptés et améliorés, au cours des réunions de négociation du présent accord :

- La diffusion d'une politique en faveur de la diversité et de l'inclusion pour une appropriation à tous les niveaux de l'entreprise afin de garantir aux salariés un environnement de travail respectueux qui valorise les différences de chacun ;
- Des garanties à tous les stades de la gestion des ressources humaines (carrières, salaires, accès à la formation professionnelle, etc.) ;
- La sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes : responsabilisation des managers, inclusion des salariés et implication des acteurs du dialogue social ;
- L'adoption d'une politique volontariste, et plus ambitieuse, en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en tenant compte des évolutions sociétales et réglementaires pour faciliter notamment l'exercice de la parentalité.

La qualité de vie au travail et les conditions de travail, constituent également des vecteurs de l'engagement des salariés, celui-ci figurant au nombre des priorités stratégiques de HSBC en France.

Les signataires conviennent que la qualité de vie au travail, en tant qu'enjeu majeur de protection de la santé mentale et physique des salariés, mérite une attention soutenue et renouvelée, pour mieux appréhender les mutations et incertitudes du monde actuel, accompagner les évolutions de l'emploi et les modes d'organisation du travail ainsi que les périodes de transformation des activités.

Maintenir un environnement de travail sécurisé et impulser une culture apprenante, bienveillante et ouverte, qui favorise notamment la prise de parole et son écoute, a un impact déterminant sur l’employabilité des salariés, leur santé physique et mentale, la préservation de leurs équilibres de vie, et en conséquence le bien-être au travail.

A l’aune de la crise sanitaire, il est également paru impératif de mettre en place une organisation plus durable et résiliente, en proposant notamment des programmes mobilisables par tous, et renforcer ainsi les capacités d’adaptation des salariés.

Dans cet esprit et le prolongement des engagements pris dans les précédents accords, les parties ont souhaité promouvoir les dispositifs existants et les améliorations qui y ont été apportées, à la suite du recueil de l’expression de l’ensemble du collectif de travail et des discussions intervenues entre elles, et répondre au mieux aux enjeux de notre monde actuel.

Ces thématiques englobent notamment la protection de la santé des salariés, la préservation des équilibres des temps de vie, la prise en compte de l’accélération du travail en mode hybride, les mesures au soutien des salariés aidants (situations de handicap, de dépendance ou mobilisation de la solidarité collective au travers du don de jours), ainsi que les actions visant à promouvoir l’apprentissage et favoriser l’expression individuelle et collective.

TITRE I - PROMOUVOIR UNE CULTURE EN FAVEUR DE LA DIVERSITE ET DE L’INCLUSION

Les signataires du présent accord rappellent leur engagement de longue date de lutter contre toute forme de discrimination, de stéréotypes et préjugés inconscients des acteurs de l’entreprise, pour ancrer durablement une culture de la diversité et de l’inclusion dans les entreprises du Groupe HSBC en France.

La capacité de l’entreprise à être un lieu ouvert aux différences est en effet l’affaire de tous : la direction générale, les ressources humaines, les managers, les salariés et leurs représentants.

L’objectif est que chacun dans son quotidien, à son propre niveau, puisse contribuer à favoriser cet environnement de travail inclusif.

Dans le cadre des règles applicables dans les entreprises, la diversité doit par ailleurs s’exprimer sous toutes ses formes et ses nuances : de genre, d’âge, d’origine sociale ou géographique, du handicap, l’apparence ou les opinions, les différences culturelles ou générationnelles (...).

Ces valeurs s’enracinent et sont indissociables de la notion de respect dans les relations interpersonnelles au travail : respect de soi, des autres, des façons d’agir et de penser, dans le collectif de travail. Le respect requiert que chacun fasse preuve d’ouverture et d’inclusion dans ses relations, en interne comme en externe.

La diffusion d'une culture inclusive, qui reconnaît la valeur des différences, des talents et expériences des salariés, nécessite une sensibilisation et une acculturation permanente des différents acteurs et parties prenantes autour de ces thématiques pour que celles-ci soient incarnées au quotidien dans l'entreprise.

À cette fin, les parties au présent accord reconnaissent que la réussite de la démarche repose sur :

- Un engagement partagé à tous les niveaux de l'organisation ;
- Une démarche renouvelée portée par la Direction des Ressources Humaines qui vise à promouvoir et à faire respecter la diversité et l'inclusion sous toutes ses formes et à décliner ce principe dans ses actions notamment au stade du recrutement, du déroulement de la carrière professionnelle, de la formation et de la rémunération. Ainsi, la politique des ressources humaines, qui promeut ces valeurs, enrichit et adapte son panel d'actions au fil du temps et s'emploie à renforcer la dimension inclusive de l'ensemble de ses processus ;
- La sensibilisation du plus grand nombre, en s'appuyant notamment sur le relai de l'encadrement dont l'exemplarité est indispensable.

ARTICLE 1 : UN ENGAGEMENT A TOUS LES NIVEAUX

1.1 L'engagement de la Direction

Convaincu que la diversité des salariés est un véritable levier de performance et d'innovation, HBCE en France a inscrit, de longue date, la diversité et l'inclusion au cœur de sa stratégie. La Direction Générale invite l'ensemble de ses métiers à œuvrer en faveur d'une politique de la diversité. Leur implication est en effet essentielle dans la diffusion de cette culture à tous les niveaux de l'entreprise.

HSBC en France compte au nombre des adhérents de FinanciElles (1ère fédération de réseaux de promotion de la mixité intra-entreprises du secteur financier) qui vise à améliorer l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement du secteur de la finance. La Direction a renouvelé son engagement en novembre 2021 au travers d'une Charte comprenant la défense d'objectifs mesurables sur la représentation des femmes au niveau des comités de direction et les écarts de rémunération à tous les niveaux de l'entreprise.

La Direction Générale peut s'appuyer également sur les travaux de réflexion du réseau interne de mixité « 50-50 Partner of Balance », spécifique au groupe, engagé aux côtés de la Direction Générale, de la direction des ressources humaines et des membres du COMEX, qui œuvre à faire avancer les sujets de mixité et plus largement ceux de la Diversité et l'Inclusion.

1.2 L'Observatoire de la Diversité et de l'Inclusion

L'Observatoire de la Diversité et de l'Inclusion, placé sous le parrainage de la Direction des ressources humaines, réunit un représentant de chaque EXCO Métier dont le rôle est d'être le « Référent » Diversité & Inclusion au sein de sa ligne métier.

Certains « Référents » portent ainsi des sujets spécifiques au-delà de leur ligne métier (Pilotage des actions Diversité pour HSBC en France, partage de bonnes pratiques, remontées du terrain). La présidente de « 50/50 Partner of balance » est également membre de cet Observatoire.

1.3 Comités Diversité & Inclusion au sein des métiers

Des comités Diversité & Inclusion sont également constitués au niveau des Métiers, qui relayent auprès de leurs équipes ces sujets et déploient, sur leur périmètre respectif, la politique de HSBC en France. Selon une fréquence qui leur appartient de définir, ces comités peuvent animer des sessions d'échange ou de sensibilisation autour de ces thématiques, donner et faciliter la parole des équipes, tout en réfléchissant sur les moyens de mobiliser les réseaux de participants en vue d'engager des actions concrètes et activables.

ARTICLE 2. LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Les gestionnaires des ressources humaines qui déclinent au quotidien la politique RH en faveur de la diversité et de l'inclusion sont des acteurs essentiels en ce qui concerne sa diffusion et la garantie de sa mise en œuvre, sous toutes ses formes, et à toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des salariés.

2.1 Le recrutement

Le recrutement étant un processus primordial pour permettre le développement d'équipes diverses, la Direction confirme son engagement de poursuivre les actions de diversification des sources de recrutements, tout en garantissant l'égalité de traitement et l'égalité des chances dans le recrutement.

Ainsi, pour garantir le respect du principe de non-discrimination à l'embauche et de lutter également contre les biais inconscients, les processus de recrutement sont régis par les principes qui suivent :

- les offres d'emploi adoptent une terminologie neutre et non discriminante ;
- les critères de sélection reposent sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du (des) diplôme(s) détenu(s) par la ou le candidat(e) et ses perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise ;
- tous les managers recruteurs sont formés à la non-discrimination, en ce compris les nouveaux entrants ou les salariés nouvellement nommés à un poste de manager.

En vue de diversifier les profils de candidat et assurer une représentation équilibrée de ceux-ci, HSBC en France intègre dans les contrats passés avec les cabinets de recrutement avec lesquels elle travaille, une clause prévoyant la constitution d'une short-list de candidats incluant au moins un homme et au moins une femme, et de présenter une candidature « senior » (25 ans d'expérience professionnelle minimum) pour tout poste de management/spécialiste de plus de 10 ans d'expérience professionnelle.

HSBC en France s'engage par ailleurs à renouveler des actions qui contribuent à la diversification de ses canaux de recrutement ; par exemple, peuvent être reconduits des partenariats avec des associations dédiées à la diversité d'origine ethnique et sociale (comme Phénix), la participation à des forums de recrutements dédiés à la diversité (personnes issues des quartiers sensibles), ou le développement de l'alternance à tous les niveaux.

Plus en amont, au stade de la formation initiale, la Direction RSE de HSBC en France soutient également, en tant qu'enjeu de la diversité, des structures qui encouragent les talents dans les milieux défavorisés en leur permettant d'être accompagnés durant leur cursus de formation par des salariés du Groupe, tuteurs volontaires. Chaque année près de 450 salariés HSBC en France s'impliquent dans des programmes soutenus en France.

2.2 Le déroulement des carrières

HSBC en France s'engage à ce que tous les salariés aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière au sein de l'entreprise tout au long de leurs parcours professionnels. L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs. Ainsi :

- aucun salarié ne peut être exclu d'un programme de formation pour l'un quelconque des motifs visés à l'article L.1132-1 du Code du travail (origine réelle ou supposée, âge, genre,...) ;
- de même, aucun de ces motifs n'est pris en compte en matière d'évolution de carrière des salariés, et notamment s'agissant de leur évaluation professionnelle, de leur rémunération ou de la promotion professionnelle.

Au-delà des processus décrits ci-dessus, la politique RH promeut la diversité et l'inclusion au travers de nombreuses actions qui sont formalisées dans les développements qui suivent.

Celles-ci visent notamment une meilleure articulation des temps de vie en soutien aux salariés aidants, les actions concrètes en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap, les actions visant à tendre à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes etc.

ARTICLE 3. ACTIONS A DESTINATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIES

3.1 Actions à destination des managers

La diffusion de la culture de la diversité et de l'inclusion au sein de HSBC en France repose également sur le relais des managers qui sont appelés dans leur mission au quotidien à agir à tous les niveaux : montrer l'exemple, recruter, manager par les compétences, intervenir en cas de comportements inappropriés et engager de façon inclusive leurs équipes.

Les prérogatives managériales doivent être exercées dans le respect des personnes et les décisions des managers doivent être prises en fonction de critères strictement professionnels.

Pour sensibiliser les managers aux stéréotypes, aux enjeux ainsi qu'aux atouts de la mixité et de la diversité dans la gestion d'équipe, des modules de formation et des actions de sensibilisation spécifiques ont été déployés auprès de ce public au cours de ces dernières années.

Le format et le contenu de ces formations sont régulièrement actualisés pour tenir compte des nouveaux modes d'apprentissage, des évolutions réglementaires ou sociétales, ou des avancées constatées dans l'appropriation de ces sujets.

Depuis 2021, un nouveau module dédié à la diversité intitulé « Managers Inclusifs » est intégré dans le parcours de formation des managers. Cette offre succède à la formation sur les stéréotypes et l'inclusion qui avait bénéficié précédemment à plus d'un tiers des managers de l'entreprise.

Un manager inclusif est un manager qui sait créer au quotidien un environnement de travail ouvert, dans lequel les salariés, quelle que soit leur identité, formation, parcours professionnel, se sentent intégrés et reconnus et puissent participer pleinement à la vie de l'équipe.

Il adopte une posture qui lui permet de comprendre et d'accepter la différence de l'autre (points de vue, approches, opinions...).

Dans une relation basée sur le respect et la confiance, qui font partie des principes et valeurs du Groupe, les salariés peuvent ainsi se développer pleinement dans l'entreprise et contribuer efficacement à la performance de celle-ci.

Ces thématiques sont également traitées dans la présentation des règles de bonne conduite de HSBC en France (e-learning obligatoire « Code de bonne conduite & moi » qui intègre un volet sur les biais inconscients et la discrimination au travail), comme au travers des outils ou formations spécifiques destinés à cette population (Leadership authentique ; Conduire le changement ; Mieux comprendre la santé mentale pour en prendre soin.)

Enfin, tout manager recruteur est obligé de se former avant d'identifier et sélectionner un candidat.

3.2 Actions à destination des salariés

Il est tout aussi important que chaque salarié soit acteur face aux enjeux de la Diversité et de l'Inclusion. Il convient que chaque salarié porte les principes et valeurs de l'entreprise, et les décline au quotidien.

Individuellement comme collectivement, chaque salarié contribue et participe activement au respect de l'identité de chacun. Ce respect passe par une posture inclusive vis-à-vis de ses collègues, managers et autres parties prenantes (clients, partenaires, ...) avec lesquels les salariés interagissent dans le cadre de leur activité professionnelle.

HSBC en France s'engage à poursuivre ou déployer les actions suivantes :

- actions de sensibilisation dès l'embauche à l'occasion de la journée d'intégration,
- sensibilisation par tous canaux de communication (intranet, affichage, fonds d'écran, réseaux sociaux ...),
- réunions d'échange, présentations, conférences etc.

ARTICLE 4. LE ROLE ACTIF DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Depuis plusieurs années déjà, la Direction de HSBC en France et les organisations syndicales représentatives œuvrent en vue de mettre en place, par la voie négociée, des mesures concrètes sur différents thèmes de la politique de diversité et d'inscrire cette démarche dans la durée.

Différents accords, fruits de la négociation, ont successivement été signés sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'intégration et le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap, l'emploi des seniors, et sur les parcours des salariés porteur(s) de mandat(s) de représentant du personnel.

Les organisations syndicales sont des acteurs de proximité, engagés sur le terrain, notamment sur les sujets de la diversité. En vue de soutenir leurs actions auprès des salariés, la Direction s'engage à mettre en place un module de formation sur ces thématiques.

Ce module de formation sera proposé aux délégués syndicaux nationaux (« DSN »), aux délégués syndicaux nationaux adjoints (« DSNA ») ainsi qu'aux délégués syndicaux supplémentaires (« DSS »).

Chaque organisation syndicale représentative peut, à son choix, désigner parmi ses DSS, et à hauteur de 50% de leur nombre (arrondi à l'entier supérieur), ceux qui seront invités, après information de la Direction des relations sociales, à suivre ce module spécifique de formation.

TITRE 2 - MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

HSBC en France s'engage activement dans une politique favorisant l'égalité des chances, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Dans la continuité des actions engagées, les parties se fixent les priorités suivantes sur la durée de l'accord :

- Privilégier l'accès à un emploi durable en se fixant un objectif plus ambitieux concernant le nombre de recrutement en CDI de salariés en situation de handicap et diversifier les formes d'emploi,
- Tisser des liens avec des partenaires spécialisés œuvrant dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Faciliter l'intégration et adapter les postes de travail au handicap des salariés chaque fois que nécessaire,
- Accompagner les salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel, compenser les difficultés résultant de leur handicap et instaurer un collectif de travail leur permettant de déclarer leur handicap en confiance, sans crainte de discrimination ou de frein dans leur évolution professionnelle,
- Renforcer la sensibilisation sur ce thème auprès de l'ensemble des salariés.

La Direction des Ressources Humaines est garante de la mise en œuvre de la politique de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. La mobilisation de l'ensemble des acteurs de la fonction des ressources humaines (équipes en charge du recrutement, RRH, responsable formation, SIRH, service paie, etc.) est indispensable à l'atteinte des objectifs que HSBC en France se fixe.

Les managers, les assistants sociaux, le service de santé au travail, les représentants du personnel, constituent également des acteurs clés du dispositif et contribuent au quotidien, au travers de leurs missions respectives, à la mise en œuvre de cette politique.

ARTICLE 1. LA MISSION HANDICAP

La Mission Handicap assure, au niveau de HSBC en France, un pilotage centralisé de la politique de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. À ce titre, elle coordonne et anime l'ensemble des actions et des acteurs, internes ou externes, intervenants sur cette thématique. Ses missions sont notamment les suivantes :

- L'animation et la coordination du déploiement de la politique Handicap de HSBC en France et le pilotage du plan d'actions en lien avec les acteurs internes (la direction des ressources humaines, les managers, les services médico-sociaux ...) et externes concernés (recours à des acteurs et intervenants extérieurs spécialisés),
- La coordination des demandes des salariés en situation de handicap en s'appuyant sur les services médico-sociaux ainsi que sur tout autre intervenant, en ceux compris les représentants du personnel,
- La sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise et la communication interne et externe avec le support des équipes de la formation professionnelle et de la communication,
- La restitution des actions menées et la réalisation des bilans.

Lorsque les circonstances le justifient et notamment en cas de situations complexes, la Mission Handicap peut réunir et piloter un comité pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi afin de rechercher collectivement les solutions les plus adaptées aux situations individuelles qui lui sont présentées.

Ce comité pluridisciplinaire est composé du représentant de la Mission handicap, des médecins du travail, des partenaires RH et des assistants sociaux. Ces derniers sont tenus, lors de leurs échanges, au principe de confidentialité et à une obligation de discrétion relative aux informations personnelles dont ils pourraient être destinataires.

HSBC en France s'engage à maintenir l'animation d'une Mission Handicap, qui vient en appui du déploiement des actions prévues dans le cadre du présent accord. Pour ce faire, HSBC en France alloue une ressource RH à hauteur d'un équivalent temps plein en considération de ses effectifs actuels. En cas de modification significative des effectifs de HSBC en France, et notamment en prévision de la cession du réseau de Banque de détail et des fonctions supports associées, l'allocation de la ressource pourra être revue en conséquence.

ARTICLE 2. BENEFICIAIRES DES MESURES ET ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE

Les mesures particulières prévues aux termes du présent accord sont applicables aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés par l'article L. 5212-13 du code du travail.

En bénéficient également les personnes qui engagent une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en accord avec le médecin du travail et qui en justifient, à la Mission Handicap, par la production du récépissé de leur dossier auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MPDH).

En cas de refus de son dossier, le salarié ne sera plus éligible aux dispositions spécifiques du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées.

Un module (dont le format reste à déterminer) sera proposé aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ou hésitant à engager la démarche, avec notamment les objectifs pédagogiques suivants :

- mieux connaître son rapport à sa situation de handicap,
- savoir prendre une décision sur la question majeure du partage de sa situation de handicap,
- s'interroger sur sa posture professionnelle, et son impact potentiel sur son entourage professionnel,
- connaître les dispositifs d'aides et d'accompagnement dans et hors de l'entreprise.

HSBC en France s'engage également à faciliter le quotidien des salariés en activité ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un membre de leur famille, en situation de handicap (désignés sous le terme « aidants familiaux ») à travers des mesures spécifiques prévues au Titre IV du présent accord et dans les conditions qui y sont fixées.

ARTICLE 3. OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

Sur les quatre dernières années, HSBC en France a régulièrement recruté des salariés en situation de handicap, sans atteindre néanmoins les objectifs qu'elle s'était fixée en matière d'accueil, en contrat d'apprentissage, de salariés en situation de handicap.

Compte tenu des profils de candidats qui peuvent être recherchés par HSBC en France (expérimentés, experts, expérience internationale ...) et du marché concurrentiel, les recrutements de personnes en situation de handicap peuvent parfois s'avérer difficiles.

HSBC en France entend en conséquence multiplier les opportunités pour rencontrer des candidats en situation de handicap pour atteindre ses objectifs de recrutement.

Ainsi, différents modes de « sourcing » spécifiques au recrutement de candidats en situation de handicap continueront d'être explorés et renforcés tels que des forums, des sites de recrutement spécialisés ou des partenariats avec des agences œuvrant dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Avec la volonté de renforcer sa dynamique d'intégration de salariés en situation de handicap, HSBC en France se fixe des objectifs plus ambitieux et s'engage à recruter, sur la durée de l'accord :

- 20 salariés en situation de handicap en contrat à durée indéterminée,
- 10 personnes en situation de handicap en recourant à d'autres formes d'emploi (contrat à durée déterminée, contrats d'apprentissage, stagiaires et intérimaires, etc.).

Pour contribuer à cet objectif d'emploi, il est rappelé que les managers, au stade du recrutement, sont tenus de suivre une formation obligatoire. Ces formations les invitent à adopter une posture inclusive aussi bien lors du processus de recrutement (de l'analyse du CV à la préparation de l'accueil en entreprise) que dans l'animation et la gestion de leur équipe.

ARTICLE 4. POLITIQUE D'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

L'objectif est ici de proposer des mesures adéquates et concrètes pour permettre aux salariés en situation de handicap déjà présents dans l'entreprise, ceux qui la rejoignent ou qui seront reconnus travailleurs handicapés au cours de leur carrière, de conserver un emploi correspondant à leurs qualifications et à leurs compétences. Elles sont d'ordre matériel et organisationnel, ainsi que d'ordre financier.

Il est rappelé que la réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié concerné et doit faire l'objet préalablement de préconisations écrites des services de santé au travail.

4.1 Faciliter l'intégration et les parcours professionnels des salariés en situation de handicap

Les objectifs poursuivis sont de répondre de façon appropriée et effective à l'ensemble des sollicitations des travailleurs en situation de handicap pour des interventions destinées à faciliter leur intégration dans l'emploi, développer leur parcours professionnel et leur évolution de carrière. Le représentant de la mission handicap est en charge de coordonner ces actions.

À ce titre, les engagements pris sont les suivants :

- **Accueil et intégration au poste de travail** : le nouvel entrant peut bénéficier dès son arrivée ou en aval de celle-ci, et s'il le souhaite, d'un accompagnement renforcé en vue de favoriser sa prise de poste et sa bonne intégration dans le collectif de travail et dans l'équipe qu'il rejoint. Celui-ci repose sur l'implication de son manager, avec le soutien de son RRH qui veille au bon déroulement de son intégration. Il peut aussi prendre contact avec la Mission Handicap pour disposer d'informations et de conseils en lien avec son handicap. Lorsque la situation le justifie, la Mission Handicap veille en amont de l'arrivée du salarié, à ce que le poste de travail (équipements ergonomiques) soit adapté au bon

exercice de l'activité professionnelle, après prescription du médecin du travail et s'assure plus généralement de la mise en place de conditions matérielles et organisationnelles favorables à la prise de poste.

- **Formations** : Les formations individuelles demandées par les salariés en situation de handicap, et prévues au titre du plan de développement des compétences, feront l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de leur carrière. Les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap du salarié. L'aménagement des postes de travail des personnes en situation de handicap peut nécessiter des formations spécifiques. Elles sont mises en place à l'initiative de la Mission Handicap et dispensées, le cas échéant, par des organismes spécialisés.
- **Aménagement du temps de travail** : dans le respect des réglementations en vigueur sur le temps de travail, et sur préconisations du médecin du travail, en relation avec l'intéressé puis le manager, les aménagements des horaires de travail souhaitables sont mis en place pour tenir compte de la fatigabilité ou des contraintes médicales de la personne (temps partiel, horaires spécifiques, temps partiel thérapeutiques). Des aménagements ponctuels des horaires de travail peuvent également être envisagés suivant les préconisations du médecin du travail.
- **Centralisation des souhaits d'évolution professionnelle et de mobilité** : La Mission Handicap, lorsqu'elle est saisie du compte-rendu d'évaluation annuelle transmis sur l'initiative du salarié, étudie en coopération avec le RRH du salarié concerné les souhaits d'évolution professionnelle et de mobilités exprimés par ce dernier lors cet entretien.
- **Les réorganisations ou les évolutions des conditions de travail** : La situation des salariés en situation de handicap susceptibles d'être concernés par un projet de réorganisation ou d'évolution de l'emploi devra être tout particulièrement examinée lors de l'élaboration du projet. La Mission Handicap est associée en amont à ces échanges pour évaluer l'impact du projet sur les situations individuelles des salariés concernés. Une attention particulière sera également portée en cas de changement des conditions de travail, tels des réorganisations de bureaux et des modifications d'espaces, que ce soit collectif ou par service, en vue de préciser les éventuelles adaptations nécessaires au(x) poste(s) et/ou de l'espace de travail propres aux salariés concernées par ce changement.
- **La conduite des entretiens de carrière** : les moyens nécessaires sont étudiés et proposés au salarié en situation de handicap, lorsque la situation le justifie (ex interprète en langue des signes), pour lui permettre de mener normalement les différents entretiens de carrière.

4.2 Actions d'accompagnement spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi

4.2.1 Aménagements ergonomiques du poste de travail

HSBC en France s'engage à mettre en œuvre les aménagements de postes de travail (équipement/formations) en concertation avec le médecin du travail, chaque situation étant étudiée au cas par cas.

4.2.2 Absences autorisées pour les salariés en situation de handicap

La démarche de reconnaissance du handicap s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel, auprès de la Commission des Droits et Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), implantée dans les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH).

Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent, de l'aide et des conseils de la Mission Handicap ou de ceux des services médico-sociaux pour préparer les rendez-vous d'obtention ou de renouvellement de reconnaissance du handicap. L'objectif est d'assister et d'orienter les salariés, qui le souhaitent, lors de la constitution des dossiers, au regard de démarches qui peuvent sembler lourdes et complexes.

En vue de faciliter la démarche de renouvellement, la Mission handicap informe les salariés de l'arrivée prochaine de l'échéance de leur reconnaissance de handicap.

Afin de mener à bien les démarches nécessaires, y compris médicales, à la reconnaissance et lors du renouvellement de la reconnaissance, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours par an, fractionnables par journée ou demi-journée, sur présentation des justificatifs adéquats.

Ces autorisations d'absence peuvent également être mobilisées pour effectuer des examens/soins médicaux en lien avec le handicap, qui ne pourraient être réalisés en dehors des horaires de travail ou pendant les jours chômés.

4.2.3 Financement des appareillages et des solutions dédiées à la compensation du handicap

En complément des remboursements préalables (sécurité sociale, régime collectif de soins de santé complémentaire et sur complémentaire, MDPH, AGEFIPH) la Mission Handicap peut étudier le financement de dépenses d'équipements personnels après avis du médecin du travail.

Ainsi, en cas de reste à charge à la suite de l'intervention des organismes précités, la Mission Handicap peut financer le solde, après accord préalable, et au vu des frais réels justifiés, dans la limite de :

- 1.700 euros H.T, par tranche de 4 ans, en vue de participer à l'acquisition ou au renouvellement d'appareillages individuels et prothèses (fauteuil, prothèse auditive, GPS pour personne non voyante, canne blanche électronique...)
- 3.500 euros H.T, par tranche de 5 ans, en vue de participer aux frais d'équipements du véhicule personnel, à partir de la présentation du devis, puis de la copie de la facture acquittée.

Par ailleurs, pour permettre aux personnes présentant une déficience auditive de participer aux manifestations nécessaires à leur communication dans le cadre de leur activité professionnelle, la Mission handicap propose des aides à la communication (interprète langue des signes française) ainsi qu'un accès à la plate-forme TADEO pour les personnes sourdes et malentendantes.

Les solutions sont étudiées, au cas par cas, notamment à la suite des préconisations formulées par le médecin du travail. Le dossier est ensuite transmis au référent de la Mission Handicap qui l'instruit et vérifie l'éligibilité de la demande de financement.

Les aides ont uniquement vocation à apporter un complément de financement aux autres aides extérieures auxquelles le salarié doit d'abord faire appel.

Pour éviter une avance de fonds trop importante, le salarié peut solliciter une aide auprès du service social du travail.

4.2.4 Octroi de Chèque Emploi Service Universel (CESU) Handicap préfinancés

Dans l'objectif de simplifier le quotidien des salariés handicapés, les parties signataires conviennent de renouveler l'allocation de chèques CESU Handicap, qui procurent un accès facilité aux services à la personne (activités de ménage, aides à la personne, gardes d'enfant...).

Les salariés ci-après définis peuvent bénéficier des tickets CESU Handicap, renouvelables chaque année, d'une valeur globale de :

- 1.200 euros pour les salariés actifs en situation de handicap, éligibles au titre de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) : titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH), titulaire d'une carte d'invalidité (civil ou militaire), invalide pensionné, bénéficiaire d'une rente d'accident du travail ;
- 600 euros pour les invalides pensionnés dont le contrat de travail est suspendu en raison de son invalidité.

La Direction s'engage à étudier la faisabilité d'une distribution des chèques CESU à leurs bénéficiaires au plus tôt lors de chaque campagne annuelle d'attribution.

4.2.5 Mise en place d'une veille technologique

La Mission Handicap reste vigilante sur les évolutions technologiques et la mise en conformité des outils proposés aux salariés en situation de handicap, notamment en matière d'accessibilité numérique.

La Mission Handicap peut solliciter et s'appuyer à cette fin sur la Direction HOST IT de HSBC en France (qui peut nommer un référent dans ses équipes) concernant notamment les normes d'accessibilité et les évolutions technologiques. Les évolutions seront prises en compte et mises en œuvre, dès que cela s'avèrera possible, pour améliorer les conditions de travail des salariés concernés.

ARTICLE 5. ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION AUTOUR DU HANDICAP

La politique de sensibilisation sur le handicap est un élément participant à la diffusion des valeurs de HSBC en France et notamment celles relatives à l'esprit d'ouverture et de respect.

Les actions de sensibilisation au handicap permettent en effet à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport aux handicaps. Certaines de ces représentations constituent un frein à l'insertion ou au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap : elles peuvent en effet refléter une image stéréotypée du handicap et générer des biais dans les comportements entre les individus.

Des opérations de sensibilisation seront par conséquent organisées pendant la durée du présent accord, avec l'objectif de faire évoluer les mentalités et de combattre les stéréotypes.

Ces événements pourront prendre des formes diverses comme des formations, des modules e-learning, des conférences (ex Conférences sur les DYS), des rencontres-débats etc.

TITRE 3 - AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le présent Titre 3 a pour objet de définir les mesures, actions, objectifs et indicateurs associés de suivi que HSBC en France met en place, par voie négociée, pour les quatre prochaines années, pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche constante d'amélioration continue des dispositions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Tirant parti de l'expérience passée et de l'utilité des outils mobilisés dans l'analyse de l'égalité professionnelle, les signataires conviennent de continuer à s'appuyer sur les diagnostics de situation comparée des femmes et des hommes, complétés des indicateurs de situation comparée en matière de rémunération variable et de formation professionnelle.

En vue de compléter cette analyse, les parties se référeront également à l'index égalité professionnelle publié annuellement par chacune des entités de HSBC en France.

En 2020, les scores obtenus pour chacune des entités couvertes par le présent accord ont été respectivement de 87 points pour HBCE FR, 85 points pour AMFR et 96 points pour HAVIE. Ces scores sont significativement au-dessus du minimum de 75 points requis, ce qui résulte des actions inscrites dans la durée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue en vue d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, HSBC en France se donne des objectifs et définit les mesures et indicateurs pour y parvenir sur les 4 thèmes suivants :

- Suppression des écarts de rémunération
- Déroulement de carrière et promotion professionnelle
- Formation professionnelle
- Articulation entre les vies professionnelles et familiales.

ARTICLE 1. L'EGALITE DES REMUNERATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La politique des rémunérations ne peut être mise en œuvre que sur la base de critères exclusivement professionnels. À qualification et performance égales, tout écart de rémunération ne peut être justifié que par des considérations professionnelles objectives telles que notamment les compétences, le niveau de formation et d'expérience acquise, au seuil et à la nature des responsabilités confiées.

Dans le respect de ces principes et de sa démarche en faveur de l'égalité de traitement, HSBC en France s'assure de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, notamment lors de l'examen annuel de cohérence des révisions salariales. L'analyse conduite, en appui de la situation comparée des femmes et des hommes, porte sur :

- l'égalité de rémunération théorique : salaire de base annuel moyen
- l'égalité de rémunération effective : salaire annuel moyen incluant la part variable de la rémunération.

Par ailleurs, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, une enveloppe financière peut être convenue entre les parties destinées aux mesures de correction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1.1 Actions et objectifs de progression

Pendant la durée du présent accord, HSBC en France s'engage à poursuivre ses efforts et se fixe comme objectifs de :

- maintenir la parité des salaires à l'embauche, à qualifications, expérience et compétences égales,
- s'assurer de l'équité salariale entre les femmes et les hommes sur le salaire de base annuel moyen et sur la part de la rémunération variable.

À cette fin, des objectifs chiffrés et des indicateurs (rapport de la rémunération théorique des femmes par rapport aux hommes, par niveau de classification de la convention collective applicable à l'entité concernée) sont définis ci-après pour chacune des entités de HSBC en France.

1.2 Indicateurs d'égalité concernant la rémunération théorique et la rémunération effective

- HBCE France : fourchette de 98 %/102% pour l'ensemble des classifications de la Convention collective nationale de la Banque, à l'exception des hors classes. Pour cette catégorie, et en raison de la grande disparité de la population la représentant, l'indicateur devra être strictement supérieur à 90 % à la date d'échéance du présent accord ;
- HAVIE : fourchette de 98% /102% pour les classifications 3 à 7 inclus, de la Convention collective nationale de l'Assurance ;

- **AMFR** : fourchette de 98% /102% pour les classifications 350 à 625 inclus, de la Convention collective nationale des Sociétés financières. Pour les classifications supérieures, et au regard de la disparité des fonctions à ces niveaux comme de la faible représentation de chaque genre, les indicateurs s'établissent comme suit :
 - 700 : objectif strictement supérieur à 95 %
 - 850 : objectif strictement supérieur à 85 % sous réserve de compter au moins 5 salariés de chaque genre dans la catégorie.
 - 900 : objectif strictement supérieur à 85 %.

👉 **Indicateurs de suivi :**

- Pour chaque société et chaque niveau de classification visé par le présent accord, ratio de rémunération des femmes et des hommes appartenant aux mêmes niveaux de classification
- Suivi de l'évolution de ces derniers jusqu'à l'échéance du présent accord.

1.3 Indicateurs concernant la rémunération variable

La Direction s'engage à assurer l'équité de traitement entre les femmes et les hommes sur la part variable de la rémunération.

👉 **Indicateurs de suivi :**

- Ratio F/H de la rémunération variable, par métier, emploi type, GCB et niveau de performance. Afin de garantir la pertinence de l'analyse, le comparatif fera apparaître des panels composés d'au minimum 10 personnes de chaque genre. La population étudiée est composée des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), présents sur toute l'année civile concernée, à l'exclusion des salariés en situation exceptionnelle.

ARTICLE 2. LE DEROULEMENT DE CARRIERE ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les signataires sont attachés au suivi de l'évolution des promotions par genre et de celui de la représentation des femmes dans chacune des classifications existantes pour continuer à faire progresser la carrière des femmes de la même manière que celle des hommes, et ce à tous les niveaux de l'organisation, tout en renforçant la représentation des femmes dans les niveaux de responsabilité supérieurs.

Si au terme du précédent accord des évolutions notables sont constatées, les efforts entrepris doivent être poursuivis.

L'objectif pour les prochaines années est de poursuivre les actions engagées en vue d'assurer un meilleur équilibre des promotions et des représentations par genre dans les différents niveaux de classification, avec une attention particulière portée sur les postes à plus fortes responsabilités.

2.1 Actions et objectifs de progression

HSBC en France se fixe là aussi des engagements quantitatifs qui sont seuls garants d'une évolution continue vers un meilleur équilibre de la représentation des femmes aux postes aux

plus hauts niveaux de responsabilités et qui illustrent la politique volontariste engagée à cet égard.

En vue d'associer davantage les femmes au développement de HSBC en favorisant l'accès de ces dernières aux postes à responsabilité, démarche indissociable de celle de la féminisation des instances dirigeantes, HSBC en France se fixe l'objectif suivant :

- Accélérer la féminisation des instances de direction avec un taux de représentation des femmes de 35% d'ici fin de l'exercice 2025 (contre 30% en 2020) dans la grille interne au Groupe de correspondances des postes (ci-après « GCB ») de niveau 3 et au-dessus en lien avec la politique du Groupe HBCE

À cet égard, la Direction des ressources humaines, en charge de la gestion des parcours professionnels des salariés et du développement des talents, joue un rôle majeur dans la mise en œuvre de cet objectif.

Les actions de développement de la mixité, à l'appui de plans de carrière, sont ainsi déployées:

- actions de formation accessibles à tous les salariés de l'entreprise qui souhaitent gagner en confiance et en assurance et renforcer leur impact professionnel (programmes managers ou « Résilience ») ;
- mise en place de programmes de développement personnel destinés aux femmes et aux hommes identifiés comme fort potentiel afin de les accompagner dans leur évolution professionnelle et les préparer à occuper demain des rôles de Leader.

2.2 Indicateurs d'égalité de l'évolution professionnelle

HSBC en France entend par conséquent poursuivre les actions qu'elle a engagées, notamment lors des campagnes annuelles de suivi des évolutions professionnelles, et se fixe des objectifs plus ambitieux concernant les taux de représentation des femmes à chaque niveau de classification propre aux conventions collectives nationales des entités couvertes par le présent accord :

- **HBCE** : selon les classifications de la CCN de la Banque : H <60% ; I < 55% ; J : 48-50% ; K 43-45% ; HC >35-38%
- **AMFR** : selon les classifications de la CCN des Sociétés Financières : 450 < 60% ; 550 < 55% ; 625 : 48-52% ; 700 : 48-52% ; 850 > 35% ; 900 > 25%
- **HAVIE** : selon les classifications de la CCN Assurances : 5 < 60% ; 6 < 55% ; 7 > 45% ; CD > 35%
- 35 % de femmes GCB de niveau 3 et au-dessus d'ici la fin de l'exercice 2025 au sein de chacune des entités.

Indicateurs de suivi

- Suivre les taux de promotion (changement de niveau de classification) des femmes et des hommes lors du processus de révision salariale, la durée entre deux promotions et l'ancienneté moyenne à chaque niveau de classification, par niveau et par genre, pendant toute la durée du présent accord ;
- Part des femmes GCB 0 à 3 et suivi de leur évolution d'ici fin 2025.

ARTICLE 3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières, le développement des compétences individuelles et la dynamisation des parcours professionnels.

L'accès à la formation professionnelle est ouvert à toutes et à tous, sans distinction de genre : il est fonction des seuls critères résultants de l'évolution des métiers et des souhaits individuels de formation des salariés recueillis lors des entretiens de développement.

La politique active de formation au sein de HSBC en France vise à adapter les compétences essentielles des salariés au monde de demain pour faire face aux mutations technologiques, démographiques, environnementales, bancaires et financières, à développer leurs compétences transverses et à encourager une culture apprenante.

Pour favoriser cet écosystème et l'accès de tous à la formation professionnelle, HSBC en France poursuit l'enrichissement chaque année de son offre de formation en digital depuis son portail de formation « HSBC University », offre un accès en libre-service à d'autres plateformes apprenantes telles que LinkedIn Learning, Get Abstract et Degreed et promeut les nouvelles modalités d'apprentissage (webinaires, classes virtuelles, plateformes, conférences etc).

L'examen de situation comparée des femmes et des hommes et le bilan du précédent accord démontrent un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et du nombre d'heures de formations dont ils bénéficient.

Pour préserver cette répartition équilibrée d'accès à la formation professionnelle, les parties s'accordent sur la nécessité de poursuivre les actions de sensibilisation aux enjeux de la mixité.

Celles-ci sont en priorité à destination des managers et des gestionnaires des ressources humaines qui sont les premiers relais dans la déclinaison de la démarche de mixité mise en œuvre au sein de HSBC en France.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'heures de formation par types de formations (hors formations obligatoires), genre et catégorie professionnelle, avec un point d'attention sur la population des seniors et des salariés à temps choisi ;
- Nombre d'inscriptions à la plateforme Degreed et part de chaque genre parmi celles-ci.

Ces indicateurs seront mis en rapport avec la représentation de chaque genre parmi les effectifs des sociétés parties au présent accord.

ARTICLE 4. FAVORISER LE PARTAGE DES RESPONSABILITES FAMILIALES

4.1 Le guide de la parentalité

HSBC en France a édité un guide de la parentalité qui expose le cadre législatif, réglementaire et conventionnel et l'illustre par des cas pratiques et des conseils sur la maternité/adoption, la paternité, les absences liées aux enfants, le congé parental, ou la rentrée scolaire.

Le guide de la parentalité a vocation à être actualisé lors de la mise en place de nouveaux dispositifs ou à l'occasion d'évolutions réglementaires.

Il est posté sur l'intranet de HSBC en France et diffusé aux nouveaux entrants pour favoriser le déploiement d'une culture favorable à l'exercice partagée des responsabilités parentales.

La direction des ressources humaines organise par ailleurs tout au long de l'année différents événements autour de la parentalité, sous différents formats (ateliers sur la conciliation parentalité et vie professionnelle, coaching parental, gestion du temps, burn-out et parentalité, promotion de la parentalité masculine pour permettre aux pères qui le souhaitent l'exercice de leurs responsabilités familiales et une meilleure conciliation entre leur activité professionnelle et leur vie de famille, sans craindre le regard des autres ...).

4.2 Préparer le retour des congés parentaux

Avant le départ en congé, un entretien individuel avec le manager est organisé (en lien avec le RRH). Cet entretien a pour objectif d'examiner les conditions de la reprise de l'activité professionnelle.

Pendant le congé, le salarié peut conserver ses accès à l'intranet de l'entreprise, lui permettant ainsi de recevoir des informations générales sur la vie de l'entreprise, sur les activités sociales et culturelles du CSE, ou encore des offres de mobilité interne.

Dans les 2 mois précédant le terme du congé, le manager, en lien avec le RRH, organise les modalités de retour du salarié, qui sont partagés avec ce dernier, en particulier lorsque sont intervenues, pendant son absence, des réorganisations ou transformations ayant eu un impact significatif sur son emploi ou son service d'appartenance.

Dans le mois qui suit le retour du salarié, le manager programme un entretien, dûment formalisé, lequel porte notamment sur les formations qui doivent prioritairement être mises en place, (formations métier, réglementaires, management etc.), sur la définition des nouveaux objectifs en concertation avec le salarié, ainsi que sur ses souhaits et perspectives d'évolution professionnelle.

En cas de changement d'affectation, un entretien spécifique est réalisé par le RRH pour organiser la mobilité professionnelle, identifier les souhaits d'évolution du salarié et les mettre en perspective avec les besoins de l'entreprise.

HSBC en France se donne comme objectif que 100 % des salariés de retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation bénéficient d'un entretien formalisé avec leur manager dans le mois qui suit leur retour à leur poste de travail.

Pour concourir à la réalisation de cet objectif, le manager et le RRH sont avisés, de manière systématique, de la date de retour du salarié concerné, avec l'invitation à l'endroit du manager d'organiser cet entretien. Un formulaire dédié est mis à leur disposition pour les guider dans la conduite de celui-ci et un suivi de leur bonne réalisation sera réalisé.

Ces mesures s'appliquent également aux salariés de retour d'une longue absence. En cas d'absence supérieure à 12 mois, les objectifs de l'année en cours sont fixés deux mois après le retour du salarié à son poste de travail, et au prorata de l'exercice restant à courir. Ce délai a pour objectif de faciliter la reprise d'activité à la suite de l'absence.

↳ Indicateur de suivi :

- nombre d'entretiens réalisés au retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation, comparé avec le nombre de salariés de retour de ces congés,
- suivi du niveau de performance des salariés, dans l'année qui suit la reprise d'activité, à la suite d'une absence supérieure à 12 mois.

4.3 Garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité ou d'adoption

Les salariées de retour de congé maternité ou les salariés de retour de congé d'adoption en année N bénéficient d'une révision automatique de leur salaire de base.

Le salaire de base des intéressés est ajusté fonction de la hausse moyenne des salaires de base, toutes natures de révision (sélective, collective, équité) constatée au cours de l'année précédente au sein de HSBC en France.

Cette révision s'effectue, sous déduction d'une éventuelle révision sélective décidée par le manager, dans le cadre de la « pay review ».

Pour assurer une équité entre les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, la mesure de révision salariale s'appliquera le mois qui suit la fin du congé légal, indépendamment des périodes de congés ou d'absences qui peuvent être pris à la suite du congé légal et sans attendre, comme le prévoient actuellement les textes en vigueur, le retour physique du salarié dans l'entreprise.

Cette disposition est applicable aux naissances (ou adoption) intervenant à partir du 1^{er} mai 2022.

↳ Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une révision salariale
- Indice de révision applicable au titre de l'année N

4.4 Amélioration des dispositions sur le congé maternité et d'adoption

Les dispositions des conventions collectives applicables aux entités couvertes par le présent accord prévoient une condition d'ancienneté pour bénéficier d'un maintien de salaire en cas de congé de maternité (CCN Banque : 9 mois ; CCN Sociétés Financières ou Assurances : 1 an).

Les parties conviennent de neutraliser les conditions d'ancienneté ainsi fixées par les accords de branche. Quelle que soit leur ancienneté, les salariés relevant des dispositions du présent accord, en congé de maternité, bénéficieront d'un maintien de leur salaire de base dans les conditions habituelles et notamment sous réserve du versement des IJSS.

Cette mesure est applicable aux congés de maternité suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

4.5 La rémunération du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, qui s'applique aux naissances intervenues depuis le 1^{er} juillet 2021, s'inscrit dans le cadre des dispositions visant à atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes et des changements culturels pour tendre vers un partage plus équitable des responsabilités familiales et professionnelles.

Ainsi, le père salarié de l'enfant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée, liée à elle par un PACS (ci-après dénommé le « coparent »), peut bénéficier, quelle que soit son ancienneté, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de :

- 25 jours calendaires en cas de naissance simple ;
- 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Quatre jours calendaires consécutifs doivent obligatoirement être pris, sauf cas dérogatoires prévus par les textes en vigueur, à la suite du congé de naissance, dorénavant obligatoire et dont la durée est fixée par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le coparent en congé de paternité et d'accueil de l'enfant perçoit une indemnisation versée par la caisse primaire d'assurance maladie sous forme d'indemnités journalières s'il répond aux conditions pour y prétendre.

Afin de favoriser un meilleur partage de l'exercice de la parentalité et permettre aux coparents de participer dans de bonnes conditions à l'évènement de la naissance de l'enfant, HSBC en France assure, sous réserve et déduction faite du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale, le maintien du salaire mensuel de base fixe, dans une limite de deux plafonds mensuels de la sécurité sociale (« PMSS »), pendant la durée légale actuelle de ce congé. En cas d'activité réduite du coparent, le plafond de 2 PMSS est proratisé en fonction de la durée de travail du salarié concerné. Le bénéficiaire ne peut percevoir une indemnisation supérieure au salaire de base qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période.

Le régime applicable aux naissances multiples (32 jours calendaires) est étendu à la situation de la naissance d'un enfant handicapé.

Cette période d'absence indemnisée est prise en compte pour la détermination des droits à l'ancienneté ainsi que dans le calcul des droits au titre de la participation, de l'intéressement et de la treizième mensualité.

 Indicateurs de suivi :

- Nombre moyen de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant posés à l'occasion de la naissance,
- Évolution du nombre moyen de jours posés pendant toute la durée du présent accord.

4.6 Autorisations d'absence pour enfants hospitalisés (hors hospitalisation à la suite de la naissance)

Une autorisation d'absence de deux jours par an est accordée aux salariés en cas d'hospitalisation de l'un de leurs enfants âgés de moins de 18 ans à charge, au sens de l'article L.513-1 du code de la sécurité sociale, sur production d'un certificat médical spécifiant la nécessité de la présence du parent aux côtés de l'enfant.

Si les deux parents travaillent au sein de HSBC en France, cette autorisation d'absence profite à chacun d'eux.

TITRE 4 - AGIR EN FAVEUR DE L'AMÉLIORATION CONTINUE DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ARTICLE 1. LA QUALITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Comité exécutif d'HSBC en France s'est engagé sur cette thématique en décidant de signer une charte, la Charte Exco, adressée à chaque salarié. Cette charte établit 10 grands principes visant à inciter et encourager la mise en œuvre de comportements et de règles au quotidien qui contribuent à concilier, du mieux possible, vies privée/familiale et professionnelle. Elle rappelle notamment que :

- La notion d'équilibre vie privée-vie professionnelle est individuelle et que nul ne doit se faire juge de ce qui le motive ;
- La performance d'un salarié se mesure aux résultats et non au temps passé ;
- La confiance est source de reconnaissance ;
- L'équilibre travail vie privée implique une gestion appropriée de la charge de travail ;
- Le repos est un droit mais également une condition de l'efficacité au travail ;
- Un salarié en congé n'a pas à être contacté ni dérangé ;
- Les communications professionnelles doivent respecter des plages de déconnexion ;
- Elle fixe enfin des règles de bonne gestion des réunions.

Au-delà du bon usage des outils de communication professionnelle et de la régulation des temps de travail au sein d'un environnement devenu hyper connecté, HSBC en France est

attentive à l'identification des facteurs de risque dans le collectif de travail, y compris ceux résultant de comportements inappropriés dans les relations de travail, à la mise en place de moyens pour les prévenir au mieux, ainsi que de mesures d'accompagnement quand les situations le justifient.

1.1 La prévention des risques liés à l'usage des technologies de l'information et de la communication

1.1.1 Du bon usage des technologies de l'information et de la communication

Actant de la place grandissante des outils de communication et de la porosité des frontières entre les vies professionnelle et privée que ces outils peuvent induire, un « Guide des bonnes pratiques des outils numériques » est mis à disposition de tous les salariés sur le site intranet de l'entreprise et remis aux nouveaux entrants lors de leur intégration au sein de HBCE en France.

Parmi ces bonnes pratiques, pour gagner en efficacité comme pour favoriser les équilibres de vie, figurent l'invitation à privilégier le dialogue et la communication orale plutôt que la messagerie électronique, le rappel des fonctions de base et avancées de la messagerie professionnelle, la nécessité d'avoir un back-up lors de ses congés, ou bien celle de séquencer son activité et de respecter des temps de pause.

La Direction s'engage à suivre attentivement les évolutions technologiques qui permettraient, le cas échéant, de répondre au besoin de régulation des outils numériques de manière encore plus efficace.

1.1.2 Droit à la déconnexion

Comme rappelé, les outils numériques offrent la possibilité d'une communication instantanée et dématérialisée (smartphone, tablettes, ordinateurs portables, logiciels, messagerie électronique etc.) et font partie intégrante des modes actuels d'organisation du travail.

Le développement du travail à distance et le déploiement de ces outils constituent des leviers et vecteurs d'amélioration des conditions de travail en favorisant une plus grande agilité et flexibilité dans l'articulation des temps de vie professionnelle et privée. Toutefois, afin de préserver les risques d'excès de connexion et de sollicitations, en tout lieu et à tout moment, il est nécessaire de réguler leur utilisation individuellement comme collectivement.

Dans ce contexte, la Direction soutient le droit individuel à la déconnexion en dehors des périodes habituelles de travail, droit qui est illustré aussi bien dans la Charte « Exco » que le « Guide du bon usage des outils numériques ».

L'exercice de ce droit implique des droits et des devoirs, de niveau individuel et collectif :

- chaque salarié doit veiller pendant ses périodes de repos (repos quotidien, hebdomadaire, congés payés, jours fériés, jours de repos ou de suspension du contrat de travail quelle qu'en soit la nature) à ne pas se connecter aux outils numériques professionnels mis à sa disposition. Il n'est pas tenu de répondre aux messages/appels qui lui sont destinés sauf cas d'urgence ou de nécessités impérieuses (sujets d'urgence ou d'une particulière gravité,

activation d'un plan de continuité des activités, activités à l'international, les temps d'astreintes qui supposent que le salarié reste joignable). Nulle sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui exerce son droit à la déconnexion ;

- chaque salarié doit veiller aussi au respect du droit à la déconnexion de ses collègues de travail, s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel/message à ses collègues et avoir conscience de l'impact que ces derniers peuvent avoir sur leurs destinataires. Il est en conséquence recommandé à cet égard de recourir à la fonction « envoi différé » lorsque les salariés se connectent en dehors des périodes travaillées.

L'exemplarité des managers est indispensable à la diffusion de ces bonnes pratiques. Afin d'assurer l'effectivité de ce droit, HSBC en France s'engage à :

- poursuivre les communications régulières autour du bon usage de ces outils, en rappelant notamment qu'aucun salarié n'est tenu de répondre immédiatement aux courriels, messages, SMS, adressés en dehors de ses périodes de travail ;
- maintenir les actions de sensibilisation et de formations à destination des salariés et des managers au bon usage des outils numériques et au travail en mode hybride ;
- favoriser la régulation de l'utilisation des outils numériques par :
 - la mise en place de fenêtres pop-up lors de l'ouverture de session ou de session active entre 20h30 et 7h30 du lundi au vendredi et le week-end du samedi 18H00 au lundi 7h30 ;
 - la DRH et l'IT vont étudier la possibilité de disposer de statistiques à l'intérieur de la plage horaire ci-dessus et lors des week-ends, en vue de mener des actions de sensibilisation, dans le respect de l'anonymat des données collectées (réglementation RGPD). Cet indicateur sera partagé avec la Commission de suivi ;
 - en amont du déploiement du dispositif, une communication sera adressée aux salariés pour les informer de sa mise en place, avec un rappel du bon usage des outils connectés et du principe du droit à la déconnexion.

1.2. La prévention et la prise en compte des facteurs de risque sur la santé mentale et physique des salariés

1.2.1 La prévention des risques psychosociaux

L'analyse des risques psychosociaux relève d'une approche multifactorielle et systémique d'un ensemble de facteurs d'ordre professionnel. Ils reflètent les expressions individuelles et collectives des salariés.

En vue de prévenir les risques psychosociaux, HSBC en France s'appuie sur un baromètre itératif (dont la réalisation est confiée à un prestataire extérieur) sur la santé et la qualité de vie au travail qui couvre les principaux déterminants du bien-être au travail tels que l'autonomie, le management, les relations de travail, les valeurs, ou l'environnement de travail. Après restitution des résultats de ce baromètre aux directions des métiers et partenaires sociaux, HSBC en France adapte, si nécessaire, les mesures de prévention adéquates.

1.2.2 La prévention du harcèlement, des agissements sexistes et des violences conjugales

HSBC en France pose comme l'une de ses valeurs fondamentales l'équité et le respect mutuel dans les rapports sociaux. À cet égard, ni le harcèlement moral ou sexuel, ni les agissements sexistes, ni la discrimination, ni la violence au travail, sous quelque forme que ce soit, ne sont tolérés dans l'enceinte de l'entreprise.

Des dispositifs de prévention, de traitement et de correctifs de ces agissements ont été institués en vue de rappeler le cadre légal de ces différentes notions, dont le régime juridique de protection de la victime et des témoins, ainsi que la procédure interne de signalement.

HSBC en France s'engage à maintenir, tout en l'actualisant, sur les pages Intranet, un accès facilité aux informations relatives à :

- La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, le rôle des Référents, la boîte courriel dédiée, la circulaire qui rappelle notamment la protection de la victime et des témoins,
- L'aide aux personnes victimes de violences conjugales (numéros d'urgence, conseils pratiques et juridiques).

1.2.3 Réguler les situations sensibles

- Numéro vert d'accompagnement et de soutien personnel

Un numéro vert d'accompagnement et de soutien personnel est mis à la disposition de l'ensemble des salariés de HSBC en France. Ce dispositif permet à chacun, en cas de besoin, d'échanger en toute confidentialité et anonymat avec un psychologue sur ses difficultés, leurs causes et leurs impacts.

Il est géré par les médecins du Service de prévention et santé au travail autonomes de HSBC en France et par un prestataire externe spécialisé.

- Dispositif d'alerte

Un dispositif d'alerte permet aux salariés de signaler, des faits ou des comportements qui enfreignent la loi ou la réglementation y compris le harcèlement et les discriminations de toute nature.

Une hotline téléphonique disponible 24h/24 et 7j/7 permet ainsi aux salariés de transmettre leurs alertes quand et où ils le souhaitent et d'obtenir un traitement de ces dernières dans les meilleurs délais.

1.3. La mesure et la gestion du temps de travail

1.3.1 Dispositif de suivi de la charge de travail des salariés en forfait jours

Le forfait jours concerne les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ce décompte du temps de travail doit garantir au salarié concerné le droit à la santé et au repos et il ne peut avoir notamment pour conséquence une surcharge de travail ou une discrimination entre salariés, quel que soit leur genre ou leur statut. Les mesures prévues ci-après visent à encadrer et à assurer le suivi effectif de la charge de travail des salariés en forfait jours.

Permettre aux cadres de concilier correctement vie professionnelle et vie personnelle, par exemple via l'accès effectif au droit à la déconnexion, ou via un juste suivi de la charge de travail, est en effet un facteur clé de la réussite individuelle et collective dans l'entreprise.

Dans ce cadre, les dispositions légales prévoient la tenue d'un entretien annuel qui permet d'évoquer la charge de travail des cadres en forfait jours et vise notamment à s'assurer que celle-ci est compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Afin de veiller au caractère effectif de ces dispositions, les dispositifs de suivi de la charge de travail de cette population se déclinent de la manière suivante au sein de HSBC en France :

- complétude obligatoire en ligne d'un formulaire, sur une périodicité trimestrielle, par les cadres en forfait jours, visé par le manager, relatif à la charge de travail et au respect des temps de repos au cours du trimestre écoulé. La périodicité de cette mesure offre la possibilité d'adopter de manière réactive les éventuelles mesures correctives, notamment lorsqu'il est constaté une surcharge ponctuelle de l'activité,
- tenue obligatoire d'un entretien annuel, distinct des entretiens de fin d'année et de fixation des objectifs, qui est l'occasion de dresser le bilan de l'année écoulée relatif à la charge et l'organisation du travail.

1.3.2 L'organisation des réunions

Afin d'optimiser l'organisation des réunions (d'équipes, de projets transverses, entretien bilatéral, etc.), HSBC en France promeut et communique sur les bonnes pratiques suivantes :

- les réunions doivent, en priorité, se tenir pendant les horaires habituels de travail et se terminer à 17H30, en respectant la pause déjeuner, et avec une attention particulière pour les salariés ayant opté pour un temps partiel/réduit. En cas de nécessité d'organiser une réunion en dehors de ces périodes, l'initiateur de la réunion prend soin de la planifier en avance et s'assure que l'horaire proposé n'occasionne pas de gêne pour les participants ;
- les réunions se tiennent en visio-conférence et en présentiel pour prévenir notamment toute situation d'isolement et préserver le lien social ;
- enfin, dans la mesure du possible, l'organisation des réunions doit privilégier un format de courte durée, avec la définition d'un ordre du jour communiqué en amont aux participants pour anticiper les sujets traités et ne pas encombrer les agendas de chacun. L'initiateur de la réunion est invité à établir un bref compte rendu en synthèse des échanges intervenus.

1.3.3 Promouvoir les temps choisis

Le temps partiel ou le forfait jours réduit permet de concilier l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et familiale. HSBC en France s'engage à communiquer aux salariés, au moins une fois par an, sur les différentes modalités de temps choisis prévues par les accords collectifs existants au sein des sociétés couvertes par le présent accord.

En outre, les signataires partagent le principe selon lequel les temps choisis ne peuvent, en aucun cas, constituer un frein à l'évolution de carrière des salariés ayant opté pour ces modalités de temps de travail et notamment limiter leur accès à la formation professionnelle.

HSBC en France s'engage à ce que les salariés à temps choisi aient un accès à la formation identique à celui des salariés à temps plein. Un suivi en sera assuré au travers des indicateurs prévus au Titre III du présent accord.

1.3.4 L'organisation du travail en mode hybride

Le développement du télétravail permet des opportunités multiples en matière d'organisation du travail et des marges d'autonomie pour les équipes concernées. L'appropriation de ces nouveaux modes de travail nécessite néanmoins une vigilance particulière, notamment quant à la régulation de la charge de travail et aux nouveaux modes de management qu'ils induisent.

Ainsi, à la suite de l'adoption d'un avenant de révision en 2021 de l'accord télétravail, HSBC en France a diffusé un Guide du télétravail et déployé à la fin de l'exercice 2021 un parcours digital de formation à destination de tous les salariés, intitulé « Travailler dans un environnement hybride ».

Un module spécifique relatif à la gestion du travail à distance est rendu obligatoire pour les salariés managers (et aux nouveaux managers ou nouveaux entrants). Il porte sur l'animation et la gestion d'équipe mixte (compétences clés du management hybride ; gestion d'équipe mixte, pilotage de la performance ; l'animation de réunion).

Des ateliers et des formations continueront d'être développés courant 2022 afin d'accompagner au mieux les salariés à l'occasion de ce changement de culture d'entreprise.

ARTICLE 2. LE DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

La qualité de vie au travail étant un vecteur d'engagement, HSBC en France a choisi d'agir sur cet enjeu afin de renforcer la cohésion sociale et faire de l'épanouissement professionnel une priorité. Dans cet objectif, HSBC en France s'engage à :

- diffuser une culture partagée du bien-être au travail et développer une culture apprenante,
- renforcer la capacité collective à maîtriser le changement,
- mieux articuler les temps de vie notamment en faveur des salariés proches aidants et des seniors,
- formaliser et promouvoir les espaces d'échanges, inviter aux prises de parole et mesurer régulièrement le niveau de satisfaction des équipes.

2.1. Le bien-être au travail : formation et sensibilisation

Dans le cadre de la crise sanitaire, HSBC en France a conçu un programme spécifique d'accompagnement, accessible à tous les salariés, avec l'objectif de renforcer l'agilité, la résilience et le bien-être des salariés en période d'incertitude.

Convaincu que ces outils trouvent également leur utilité dans un environnement incertain, la Direction décide de maintenir ce programme de développement personnel et d'accompagnement du changement, en l'adaptant si besoin selon le contexte.

Par ailleurs, en vue de faire prendre conscience aux salariés, de la nécessité d'apprendre tout au long de leur carrière, l'offre de formations (et d'auto-formation) de chacune des entités de HSBC en France intègre dorénavant un volet orienté autour de compétences transverses à toutes les lignes métiers, en complément des expertises métiers. Ces compétences transverses constituent des clés pour permettre aux salariés d'être mieux armés pour s'adapter aux évolutions de l'emploi et faire face aux mutations technologiques, démographiques, environnementales et bancaires.

2.2 Soutien en faveur des salariés proches aidants

La Direction et les partenaires sociaux sont conscients que les salariés aidants peuvent être confrontés à des contraintes avec des répercussions parfois conséquentes sur leur vie professionnelle et personnelle.

Le présent accord intègre en conséquence des mesures reposant sur des valeurs de solidarité et d'entraide afin de renforcer la cohésion sociale et la bienveillance à l'égard des salariés aidants.

2.2.1 Le don de RTT « solidaire »

Au titre des dispositifs existants en faveur des salariés proches aidants, le don de jours s'inscrit dans les valeurs et les enjeux sociaux du Groupe. HSBC en France a ainsi formalisé un dispositif de don de jours de repos (RTT) entre collègues.

Le dispositif législatif actuellement en vigueur prévoit le don de jours au profit d'un collègue pour s'occuper d'un enfant gravement malade, ou en cas de décès d'un enfant mineur ou de moins de 25 ans vivant à la charge effective et permanente du salarié ou en faveur d'un collègue venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie.

HSBC en France élargit le dispositif légal aux situations familiales complexes, telles que, par exemple, les accidents de vie bouleversant la vie familiale, ou la maladie grave d'un conjoint (partenaire de pacs ou concubin) nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Tout salarié, titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de jours de RTT de manière anonyme et sans contrepartie.

Les donateurs cèdent un nombre de jours de repos (RTT), volontairement et anonymement, sans contrepartie, à leur collègue de travail, par l'intermédiaire des assistants sociaux. Ces derniers, tenus au secret professionnel, sont les interlocuteurs exclusifs pour appréhender la complexité de la situation privée et familiale du salarié bénéficiaire, et gérer les demandes et propositions de dons de RTT.

2.2.2 Temps choisis aidés de soutien à la dépendance

Les salariés peuvent être amenés à consacrer davantage de temps au soutien qu'ils doivent apporter à un parent (père ou mère), un beau parent ou un conjoint (marié, cosignataire d'un pacs, concubin) dépendant. La dépendance est définie comme étant « *l'incapacité à réaliser de manière partielle ou totale les actes essentiels de la vie quotidienne de façon permanente ou temporaire* ».

Pour aider les salariés à mieux concilier leur activité professionnelle et les obligations résultant du soutien apporté l'un de leur proche dépendant tel que défini ci-dessus, ces proches aidants peuvent, avec l'accord de leur manager, réduire leur activité.

En vue d'accompagner cette réduction du temps de travail, HSBC en France s'engage à compenser partiellement l'impact salarial résultant de la réduction du temps de travail selon les modalités définies ci-après, et à maintenir le paiement des cotisations patronales de retraite (base, complémentaire et supplémentaire) sur la base d'un équivalent temps plein.

Le temps choisi, à temps partiel ou à temps réduit (dénommé « Temps choisi dépendance ») peut s'exercer, sur production d'un justificatif établi par le médecin traitant, et après information du service social, selon l'une des formules suivantes :

- Passage à 90% payé 91,25%, avec maintien des cotisations retraite patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein,
- Passage à 80% payé 82,5% avec maintien des cotisations retraite patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein,
- Passage à 70%, payé à 73,75% avec maintien des cotisations retraite patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein.

L'exercice de l'option est en conséquence conditionné à l'engagement pris par le salarié aidant, et formalisé par un avenant à son contrat de travail, à s'acquitter de la part salariale des cotisations de retraite sur la base d'un salaire reconstitué à taux plein.

L'option pour le temps choisi est prise pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, avec la faculté d'y mettre un terme à tout moment, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 mois.

2.2.3 Mesures en faveur des familiaux aidants de personnes en situation de handicap

Les aidants familiaux devront justifier d'un document attestant du handicap et de l'appartenance au foyer fiscal de la personne concernée. Ainsi, au sens du présent accord, sont considérés comme aidants familiaux, le salarié en activité :

- Parent d'un enfant en situation de handicap : les mesures bénéficient au parent d'un enfant mineur en situation de handicap [Sont ici visés le parent qui bénéficie d'une Prestation compensation du handicap (PCH), d'une Allocation éducation enfant handicapé (ACTP), d'une Auxiliaire vie scolaire (AVS) ou d'un Accompagnant élève situation handicap (AESH)] et au parent d'un enfant majeur à la charge effective et permanente du salarié, qui justifie de la reconnaissance du handicap de son enfant ;
- dont le conjoint, partenaire lié par un pacs ou concubin est titulaire de la RQTH ;
- dont l'un des membres de la famille (ascendants ou fratrie) à charge fiscalement est titulaire de la RQTH ou est titulaire de l'Allocation Personnalisée Autonomie (APA).

- Temps choisis aidés pour les salariés dont l'enfant ou le conjoint est en situation de handicap

Quel que soit le régime de temps de travail dont il relève (heures/jours), le salarié, parent d'un enfant en situation de handicap ou dont le conjoint est titulaire de la RQTH, a la faculté, avec l'accord de son manager, de réduire son temps de travail.

En vue d'accompagner cette option, HSBC en France s'engage à compenser partiellement l'impact salarial résultant de la réduction du temps de travail selon les modalités définies ci-après, et à maintenir le paiement des cotisations retraite patronales sur la base d'un équivalent temps plein (retraite de base, complémentaire et supplémentaire).

Le temps choisi, à temps partiel ou à temps réduit (dénommé « Enfant en situation de handicap ») peut s'exercer selon l'une des formules suivantes :

- Passage à 90% payé 91,25%, avec maintien des cotisations retraite patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein,
- Passage à 80% payé 82,5% avec maintien des cotisations retraite patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein,
- Passage à 70%, payé à 73,75% avec maintien des cotisations retraite patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein.

L'exercice de l'option est en conséquence conditionné à l'engagement pris par le salarié aidant, et formalisé par un avenant à son contrat de travail, à s'acquitter de la part salariale des cotisations de retraite sur la base d'un salaire reconstitué à taux plein.

L'option pour le temps choisi est prise pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, avec la faculté d'y mettre un terme à tout moment, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 mois.

Le jour non travaillé au titre du temps partiel ou temps réduit, au sein de la même semaine ou quinzaine, peut être ponctuellement modifié, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

- Attribution de Chèque Emploi Service Universel (CESU) Handicap préfinancés (aidants familiaux)

Dans le prolongement des mesures prévues en faveur des salariés en situation de handicap, HSBC en France et les signataires du présent accord conviennent de maintenir l'octroi de CESU aux aidants familiaux en vue de faciliter leur temps de vie privé et professionnel.

Ce titre de paiement leur permet notamment de rémunérer une assistante maternelle ou une garde d'enfant à domicile, de financer les services d'une structure d'accueil etc.

Le montant du CESU préfinancé s'établit à une valeur globale de :

- 1.200 euros, renouvelable chaque année, sur présentation des justificatifs pour les salariés en activité,
- 600 euros pour les invalides pensionnés dont le contrat de travail est suspendu en raison de son invalidité.

Lorsque les deux parents travaillent au sein de l'une des entités couvertes par le présent accord, la dotation est octroyée une seule fois, au titre de l'enfant en situation de handicap, à la charge effective et permanente du parent.

Cette dotation est cumulaire avec celle prévue au Titre II du présent accord en ce qui concerne les salariés en activité.

- **Autorisation d'absence pour les aidants familiaux de personnes en situation de handicap**

Ces salariés aidants familiaux peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée afin de leur permettre notamment d'effectuer des démarches médicales ou administratives pour le proche aidé, de l'accompagner durant ses examens médicaux, et d'une manière générale de disposer d'un temps libéré pour concilier au mieux les contraintes résultant de sa situation familiale avec ses obligations professionnelles.

L'absence peut être d'une durée maximale annuelle de 3 jours, fractionnables en journées ou en demi-journées.

2.3. Mesures en faveur des seniors

Les salariés seniors, au même titre que l'ensemble des salariés, bénéficient des actions et mesures mentionnées dans le cadre du présent notamment celles concernant les parcours professionnels. Les parties conviennent que les aménagements de fin de carrière, et la transition entre activité et retraite peuvent aussi répondre aux attentes des salariés seniors des entités.

2.3.1 Temps choisis aidés pour les salariés âgés de plus de 55 ans

Anticiper le départ à la retraite peut impliquer pour certains la recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée. Celui-ci peut être mis en place par une réduction du temps de travail et son articulation éventuelle avec le dispositif de retraite progressive, ouvert aux salariés à décompte horaire et ceux en forfait jours.

En vue d'accompagner cette réduction du temps de travail, HSBC en France s'engage à compenser partiellement l'impact salarial résultant de la réduction du temps de travail selon les modalités définies ci-après, et à maintenir le paiement des cotisations patronales de retraite (base, complémentaire et supplémentaire) sur la base d'un équivalent temps plein.

L'option temps choisi, ouverte aux salariés âgés de plus de 55 ans, avec l'accord de leur manager, peut s'exercer selon l'une des formules suivantes :

- Passage à 90% payé à 91,25%, avec maintien des cotisations retraite patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein,
- Passage à 80%, payé à 82,5% avec maintien des cotisations retraite patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein,
- Passage à 70%, payé à 73,75% avec maintien des cotisations retraite patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein,
- Passage à 60%, payé à 65 %, avec maintien des cotisations retraite patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein,
- Passage à 50%, payé à 56,25 %, avec maintien des cotisations retraite patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein,
- Passage à 40%, payé 47,50%, avec maintien des cotisations retraite patronales et salariales sur un salaire reconstitué à temps plein.

L'exercice de l'option est en conséquence conditionné à l'engagement pris par le salarié, formalisé par un avenant à son contrat de travail, à s'acquitter de la part salariale des cotisations de retraite sur la base d'un salaire reconstitué à taux plein.

La faculté de bénéficier d'un temps choisi est fonction des contraintes et de l'organisation du service dont relève le salarié. Une réponse est apportée à la demande du salarié par le RRH dans un délai de trois mois. Si le temps choisi n'est pas compatible avec les nécessités du service, il peut être recherché un autre poste qui permette cette organisation du travail.

La contrepartie de l'avantage salarial lié à cette mesure est le caractère non réversible de l'option de temps choisi par le salarié qui est maintenue jusqu'à la date de départ effective à la retraite du salarié. Cette irréversibilité ne vaut que pour un changement vers un taux d'emploi supérieur, la faculté reste ouverte pour le salarié d'opter pour un taux inférieur.

À titre dérogatoire, l'engagement du salarié à réduire son activité jusqu'à son départ effectif à la retraite peut être interrompu, sur présentation de justificatifs, en considération d'évènements ayant des graves répercussions sur les ressources du salarié ou sur sa vie privée tels que :

- Divorce, séparation de corps, rupture de Pacs, séparation de concubin notoire,
- Perte involontaire de l'emploi, passage à mi-temps thérapeutique, invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou décès du conjoint (cosignataire de Pacs ou concubin)
- Enfant classé en invalidité par la sécurité sociale,
- Situations officielles de surendettement.

Pour rappel, et conformément aux textes en vigueur, l'indemnité de départ à la retraite est calculée, en cas de réduction du temps de travail, à due proportion des durées de travail à temps plein et à temps réduit.

2.3.2 Autres mesures en faveur des seniors

- Informations générales autour de la retraite

Par le passé, ont été organisées au sein de HSBC en France des conférences sur le thème de la retraite qui avaient suscité un grand intérêt auprès des salariés.

HSBC en France entend reconduire au titre du présent accord, des modules d'informations autour des régimes de retraite, sujet complexe et pointu, via éventuellement le canal d'un prestataire spécialisé.

Il s'agit avant tout d'aider les salariés seniors à les préparer en toute sérénité à cette nouvelle étape.

Le format et le contenu de ces modules vont être étudiés notamment pour tenir compte des nouvelles modalités de communication qu'offre l'évolution des technologies.

Ces conférences (ou autre format) à vocation pédagogique auront pour objectifs notamment de présenter l'état du droit en la matière, ainsi que les évolutions réglementaires et d'expliquer les mécanismes des retraites de base, complémentaires et sur-complémentaires, et les règles relatives à la liquidation des droits ainsi que les modalités de départ à la retraite.

Elles intégreront une partie consacrée aux dispositifs propres aux entités comprises dans le champ d'application du présent accord.

- Recrutement et formation professionnelle

Les principes qui régissent le recrutement excluent la prise en compte de l'âge du salarié. Les recrutements sont opérés au regard des compétences professionnelles et de l'expérience des candidats au regard des critères du poste à pourvoir.

HSBC en France veille à ce que tous les salariés quel que soit leur âge puissent accéder à la formation professionnelle de façon à permettre le maintien de leur employabilité et le développement de leurs connaissances et compétences tout au long de la vie professionnelle.

2.4. Favoriser et encourager l'expression individuelle et collective

L'expression directe et collective des salariés figure au nombre des priorités de la Direction de HSBC en France qui déploie à ce titre de nombreux outils permettant l'accès des salariés à des espaces de dialogue professionnel ou leur offrant les moyens de prendre la parole, collectivement ou individuellement, de manière anonyme ou non.

La Direction est convaincue que l'expression directe et la capacité des salariés à s'exprimer en confiance et sécurité sont l'une des composantes essentielles de l'instauration d'un environnement de travail propice à la qualité des relations de travail.

La Direction Générale, en s'appuyant sur la Direction des ressources humaines, est avisé de la mesure des différents indicateurs, soit en résultat des enquêtes soit de la synthèse des remontées du terrain, auxquels sont adossés, si requis, des plans d'action en vue d'opérer les changements nécessaires.

- Speak-up

« Speak-up » est un portail ouvert sur l'intranet qui recense tous les « canaux » mis à la disposition des salariés en vue de favoriser leur expression, répondre à leurs requêtes ou à leurs préoccupations.

Le manager demeure l'interlocuteur privilégié auprès duquel les salariés sont invités à partager leurs difficultés. Toutefois, les salariés sont libres d'actionner les différents canaux mis à leur disposition et de s'orienter vers l'interlocuteur ou le canal de leur choix, ou de recourir simultanément ou successivement à plusieurs d'entre eux, fonction de la nature de leurs requêtes ou préoccupations.

Ces canaux (ligne hiérarchique, direction des ressources humaines, « HR Direct », « HSBC Confidential ») ont tous vocation à recueillir la parole des salariés, de manière formelle ou anonyme, dans le strict respect des garanties légales qui y sont attachées (indépendance, impartialité, protection de la personne, confidentialité, ...).

- Réunions Ex-change

Les réunions HSBC Exchange sont des rencontres informelles d'équipes. L'objectif des réunions HSBC Exchange est de favoriser les remontées du terrain auprès de la ligne managériale, créer un environnement propice au partenariat, au travail en équipe et développer la confiance au sein des équipes.

- Enquêtes

HSBC en France réalise un suivi dynamique pluriannuel de l'engagement des salariés au moyen d'un questionnaire évaluant la perception de ces derniers sur différents thèmes (stratégie, global standards, communication des dirigeants, expérience client, etc.). Cette évaluation, informe la Direction sur le niveau d'engagement des équipes et lui permet d'entreprendre des actions favorisant notamment le bien-être au travail.

TITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux sociétés de HSBC en France, parties au présent accord et listées en annexe, et à l'ensemble des salariés de ces sociétés.

Lesdites entreprises sont donc dispensées d'engager une négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Le périmètre pourra être modifié par la possibilité d'adhésion de plein droit de nouvelles entreprises au présent accord sous réserve qu'elles soient détenues directement ou indirectement à plus de 50 % par une ou plusieurs entreprises déjà parties au présent Accord.

Un avenant constatera la volonté d'adhésion de cette nouvelle société, signé par les seuls représentants employeurs et salariés de la société concernée. L'adhésion emporte l'acceptation expresse du présent accord, ainsi que l'accord des sociétés déjà adhérentes.

ARTICLE 2. DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à l'issue de laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets.

Il entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

ARTICLE 3. COMMISSION DE SUIVI

Sans préjudice des attributions des instances représentatives du personnel, les Parties conviennent, afin de veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord, de réunir, une fois par an, une commission de suivi.

La commission de suivi est constituée de 2 membres par organisations syndicales représentatives et de représentants de la Direction. Á cette occasion, un bilan annuel de l'application du présent accord est présenté notamment à travers l'analyse des indicateurs prévus dans le présent accord.

ARTICLE 4. REVISION DE L'ACCORD ET CLAUSE DE REVOYURE

Á la demande de l'une des organisations syndicales représentatives ou de la Direction, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Les modifications d'origine légale ou réglementaire s'appliquent de plein droit au présent accord.

En cas d'impact sur l'économie globale du présent accord, les Parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin d'échanger sur les évolutions intervenues, et le cas échéant, sur les adaptations nécessaires qu'il conviendrait d'apporter au présent accord afin d'en garantir la poursuite et la bonne application. Sont notamment visées ici :

- des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles substantielles ;
- des évolutions majeures impactant le périmètre du présent accord et les conditions ayant présidé à sa rédaction (nouvelles adhésions, sortie du périmètre du présent accord, ou évolutions significatives des effectifs des salariés couverts par le présent accord dont notamment la cession du réseau Banque de détail au groupe MMG).

Les modalités de révision pourront alors intervenir conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 5. NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de HSBC en France.

Conformément à la législation en vigueur, une version électronique du présent accord fera l'objet d'un dépôt, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme « TéléAccords » du Ministère du travail.

Une version du présent accord, sans mention du nom des Parties, sera rendue publique et versée sur une base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

Un exemplaire est également remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

L'accord fera l'objet d'une mise en ligne sur le site intranet de HRE destiné à assurer l'information de l'ensemble du personnel.

Il est établi autant d'exemplaires de l'accord que de signataires.

Fait à la Défense le 7 Avril 2022 en 6 exemplaires originaux.

Pour HSBC en France, représenté par la Directrice des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales représentatives	Nom du coordonnateur syndical	Signature
La CFDT	Didier Gens	
La CFTC	Xavier DESCHAMPS	
FO	Zac POTE	
Le SNB	Philippe CESARI	