

NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES - Exercice 2026

HSBC Continental Europe

ENTRE LES SOUSSIGNÉES

La société HSBC Continental Europe (HBCE), Société Anonyme au capital de 1 327 915 960 euros, dont le siège social est situé 38 avenue Kléber 75116 PARIS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro de SIREN 775 670 284 RCS Paris, représentée par Madame Camille OLLEON, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines de HSBC Continental Europe, dûment habilitée à l'effet des présentes,

D'une part

ET :

Les organisations syndicales suivantes :

- **Le Syndicat CFDT** représenté par Jean-Christophe MENNESSIER
- **Le Syndicat CFTC** représenté par Thierry MATEOS
- **Le Syndicat FO** représenté par
- **Le Syndicat SNB** représenté par Olivier CATOIR

D'autre part

Préambule

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction de HSBC Continental Europe et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise se sont réunies dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire portant sur les salaires au titre de l'année 2026.

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

- Réunion 1 : le 23 octobre 2025
- Réunion 2 : le 12 novembre 2025
- Réunion 3 : le 24 novembre 2025

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

1. Bilan de la politique salariale 2025 (des documents statistiques ont été remis), en particulier rappel des mesures mises en œuvre en 2025 et pour certaines d'entre elles, l'historique sur plusieurs années,
2. Contexte économique et financier 2025 dans lequel HBCE évolue,
3. Diagnostics partagés sur les écarts de salaire fixe et de rémunération variable entre les femmes et les hommes ainsi que sur leurs évolutions de carrière respectives, menés conformément aux dispositions fixées par l'accord de Groupe signé le 07 avril 2022 relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail,

4. Mesures salariales proposées par HSBC Continental Europe pour l'année 2026 qui comprennent :
- Une enveloppe équité professionnelle,
 - Une mesure collective pérenne,
 - Une augmentation des minimas de salaire pour les techniciens et les cadres
 - Une augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant
 - Une augmentation du forfait mobilité durable
 - Une augmentation de la contribution employeur aux frais de santé
5. Les revendications des organisations syndicales.

Diagnostics partagés sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et sur les carrières

Le diagnostic partagé sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et sur les carrières, tels que décrits dans l'accord de Groupe signé le 7 avril 2022 relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail au sein de HSBC Continental Europe, a été effectué essentiellement au cours de la première réunion.

Ce diagnostic s'est notamment appuyé sur des documents définis dans l'accord du 9 novembre 2020 relatif au contenu des informations transmises aux organisations syndicales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires :

1. Document 1 : Effectifs

- Répartition des effectifs des années n, n-1 et n-2 en CDI et en CDD par genre avec une ventilation temps plein/temps partiel,
- Répartition des effectifs à temps partiel par genre et taux d'activité,
- Répartition des effectifs des années n, n-1 et n-2 par niveau de classification et genre sur l'ensemble de HSBC Continental Europe et par métier,

2. Document 2 : Ventilation des effectifs par emploi-type et par métiers (CIB, Global Infrastructure, GCIO, GCOO et IWPB)

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

- Comparaison années n, n-1 et n-2 des salaires de base théorique moyen et minimum par niveau de classification et par genre avec un détail par GCB pour le niveau HC avec et sans CIB,
- Comparaison des salaires de base théorique moyen par niveau de classification et par temps de travail (temps plein/temps partiel),
- Comparaison des salaires de base théorique moyen par niveau de classification des collaborateurs en situation de handicap et des autres collaborateurs,
- Comparaison années n, n-1, n-2 et n-3 du cumul des salaires de base théorique moyen et des variables moyens par niveau de classification et par genre avec un détail par GCB pour le niveau HC avec et sans CIB,
- Rapport en % années n, n-1 et n-2 des salaires de base théorique à l'embauche, par emploi-type, genre et tranche d'âge (minimum de 3 collaborateurs),
- Promotions années n, n-1 et n-2 en nombre et en pourcentage par niveau de classification et par genre,
- Promotions en nombre et en pourcentage des collaborateurs de HSBC Continental Europe (hors GBM) présents depuis 2008 par niveau de classification et par genre,
- Principales primes et indemnités versées aux collaborateurs depuis 2023 en montant et en nombre de bénéficiaires,
- Total des rémunérations année n ventilé entre rémunération fixe (salaires payés) et rémunération variable.

4. Document 4 : Diagnostic partagé sur l'équité salariale - 2

Les informations par niveau de classification et par genre sont complétées par des données détaillées sur les emplois types de plus de 30 collaborateurs.

Pour chacun de ces emplois types est communiqué un tableau détaillé avec les éléments suivants :

- Répartition des collaborateurs en nombre et en pourcentage relatif par niveau de classification et par genre,
- Age moyen par niveau de classification et par genre,
- Salaire moyen par niveau de classification et par genre,
- un détail par niveau de classification et par genre sous réserve qu'il y ait au moins 3 femmes ou 3 hommes par tranche d'âge de 10 ans,
- Rapport en pourcentage entre le salaire moyen des femmes et le salaire moyen des hommes par niveau de classification,

5. Document 5 : Diagnostic partagé sur l'équité salariale - 3

Pour chacun des emplois types de plus de 50 collaborateurs, un tableau présentant le nombre de collaborateurs par genre, le rapport en pourcentage entre la rémunération moyenne (salaire de base théorique et rémunération variable moyenne) des femmes et des hommes et l'âge moyen par genre.

Ce tableau est complété par une analyse des rémunérations variables par métier, emploi type, GCB et niveau de performance. Le détail est communiqué sous réserve qu'il y ait à minima 10 collaborateurs et au moins 3 femmes ou 3 hommes par GCB.

Enfin, un tableau détaillant en nombre de collaborateurs concernés et en montant total et global le dépensé de l'enveloppe équité par nature de population concernée (femmes de retour de congé maternité, seniors ...).

Principes de politique salariale pour l'année 2026

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

Article 1 – Equité professionnelle :

Une enveloppe globale de **200 000 euros** bruts sera réservée à des augmentations sélectives et individualisées pour les situations ci-après. L'analyse individuelle de ces situations sera réalisée de manière centralisée par l'équipe Performance et Rémunération de la Direction des Ressources Humaines. Dans l'hypothèse où une révision salariale apparaîtrait justifiée, elle serait partagée, pour avis, avec le RRH en charge du métier/fonction concerné et avec le responsable hiérarchique du collaborateur.

Cette enveloppe sera utilisée pour :

- 1/ Favoriser l'équité professionnelle entre les femmes et les hommes (équité salariale et/ou de carrière) et l'équité temps plein / temps partiel,
- 2/ Revoir de manière systématique le salaire de base des salariés ayant bénéficié d'une absence de longue durée au titre des congés maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation,
- 3/ Examiner et éventuellement revoir la situation salariale des salariés en situation de handicap,
- 4/ Examiner et éventuellement revoir la situation salariale des collaborateurs ayant plus de 50 ans et n'ayant pas bénéficié d'une augmentation sélective de salaire au cours des 5 dernières années (2020 à 2025), et/ou la situation salariale des collaborateurs ayant bénéficié de la GSI au moins 2 fois au cours des 3 dernières années (2024 à 2026).
- 5/ Examiner et revoir la situation salariale des Représentants du personnel, en application de l'accord relatif à l'exercice du droit syndical au sein de HSBC Continental Europe.

Article 2 – Révision salariale collective

Mise en œuvre d'une révision salariale annuelle pérenne de 500,00 euros attribuée aux collaborateurs avec un salaire annuel brut de base équivalent temps plein inférieur ou égal à 45 000,00 euros.

Par ailleurs, une révision salariale annuelle pérenne est appliquée aux collaborateurs dont le salaire annuel brut de base, en équivalent temps plein, est compris entre 45 001,00 euros et 45 449,00 euros, afin de porter leur salaire annuel brut à un niveau plancher fixé à 45 500,00 euros.

Les collaborateurs relevant de cette tranche verront ainsi leur salaire annuel brut ajustée de manière à atteindre ce seuil minimal de 45 500,00 euros.

Les conditions d'éligibilité à ces révisions collectives sont définies dans le tableau ci-dessous :

Conditions	Révision salariale
Salariés en CDI, y compris ceux en Congé de Fin de Carrière et de Solidarité, ou en CDD (hors alternance), embauchés avant le 1 ^{er} octobre 2025 dont le salaire annuel brut de base équivalent temps plein au 31 décembre 2025 est inférieur à 45 500,00 euros bruts.	Révision salariale de 500,00 euros pour les salaires annuels bruts de base équivalent temps plein inférieurs ou égaux à 45 000,00 euros. Révision salariale pour les salaires annuels bruts de base équivalent temps plein compris entre 45 001,00 euros et 45 449,00 euros afin de porter leur salaire annuel brut à un niveau plancher fixé à 45 500,00 euros.

Cette révision salariale prendra effet au **1^{er} mars 2026**.

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

- Salariés en contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), leur mode de rémunération étant déterminé et revu par des dispositions légales ou conventionnelles spécifiques à ces types de contrat.

Article 3 – Salaires minimum

A compter du 1^{er} mars 2026, le salaire minimum de la catégorie TMB est porté de 25 000 euros à 30 000 euros et le salaire minimum de la catégorie Cadre est porté de 34 000 euros à 38 000 euros.

Article 4 – Ticket restaurant

A compter du 1^{er} janvier 2026, la valeur faciale du ticket restaurant est portée de 11,25 euros à 11,50 euros.

Article 5 – Forfait mobilité durable

A partir du 1^{er} janvier 2026, le montant du forfait mobilité durable est revalorisé et passe de 25 euros à 30 euros par mois.

Article 6 – Contribution aux frais de santé

A compter du 1^{er} janvier 2026, la contribution de l'employeur au financement du régime collectif et obligatoire de frais de santé est portée de 55% à 57% de la cotisation de référence.

Article 7 – Chèques vacances

La Direction s'engage à procéder, au cours de l'année 2026, à l'ouverture d'une discussion dédiée à l'examen et à la révision éventuelle des conditions d'éligibilité aux chèques vacances.

Article 8 – Dispositions finales

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

Le présent accord, qui n'est pas renouvelable par tacite reconduction, prendra automatiquement fin à la date de son échéance, soit le 31 décembre 2026.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application dans les conditions et selon les modalités prévues par le Code du travail.

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité suivantes :

- Un exemplaire dûment signé par toutes les Parties sera remis à chaque signataire ;
- Un exemplaire sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent ;
- Un exemplaire sera mis en ligne sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, conformément à l'article D. 2231-4 du code du travail ;
- Un exemplaire sera mis en ligne dans l'intranet de la société, accessible à tous ses salariés.

Fait à Courbevoie, le 4 décembre 2025 en 6 exemplaires, dont 1 pour les formalités de dépôt.

Pour HSBC Continental Europe :

Camille OLLEON, Directrice des Ressources Humaines de HSBC Continental Europe


Camille Olleon (4 déc. 2025 11:02:21 GMT+1)

Pour les organisations syndicales représentatives :

- Le Syndicat CFDT représenté par Jean-Christophe MENNESSIER



- Le Syndicat CFTC représenté par Thierry MATEOS



- Le Syndicat FO représenté par

- Le Syndicat SNB représenté par Olivier CATOIR


Olivier CATOIR (4 déc. 2025 13:20:36 GMT+1)