

ACCORD RELATIF À L'INCLUSION, AU HANDICAP ET À LA QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL
--

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- HSBC Continental Europe, dont le siège social est situé 38 avenue Kléber, 75116 Paris,
- HSBC Global Asset Management France, dont le siège social est situé Immeuble « Cœur Défense » - 110 Esplanade du Général de Gaulle – 92 400 COURBEVOIE – La Défense 4,
- HSBC Private Bank S.A. French Branch – Succursale de Paris, dont le siège social est situé au 38 Avenue Kléber 75116 PARIS,
- HSBC Global Services UK Limited Succursale de Paris, dont le siège social est situé Immeuble « Cœur Défense » – 110 Esplanade du Général de Gaulle – 92 400 COURBEVOIE – La Défense 4,

Représentées par Camille OLLEON, 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 de Groupe
- **Le Syndicat CFTC** représenté par le Coordonnateur syndical de Groupe
- **Le Syndicat FO** représenté par le Coordonnateur syndical de Groupe
- **Le Syndicat SNB** représenté par le Coordonnateur syndical de Groupe

D'autre part

TABLE DES MATIERES

TITRE I. GARANTIR L'EQUITE ET LA NON-DISCRIMINATION	6
1.1. <i>Engagements de la direction</i>	6
1.2. <i>Dispositifs en place de lutte contre toute forme de discrimination</i>	6
1.3. <i>Formation de sensibilisation à l'inclusion des Délégués syndicaux (Fresque de la Diversité)</i>	7
1.4. <i>Le recrutement</i>	7
1.5. <i>Pratiques managériales</i>	8
TITRE II. PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS SPECIFIQUES DE CHACUN	8
ARTICLE 1. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	8
1.1. <i>Engagements de la direction</i>	9
1.2. <i>La Mission Handicap</i>	9
1.3. <i>Actions en faveur du maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap</i>	10
1.3.1. <i>Faciliter l'intégration et les parcours professionnels des salariés en situation de handicap</i>	10
1.3.2. <i>Octroi de Chèque Emploi Service Universel (CESU) Handicap préfinancés</i> ..	11
1.3.3. <i>Financement des appareillages et des solutions dédiées à la compensation du handicap</i>	12
1.3.4. <i>Accompagnement des salariés en situation de handicap dans les démarches relatives à la reconnaissance et absences autorisées</i>	12
1.3.5. <i>Veille technologique</i>	13
1.4. <i>Sensibilisation et accompagnement des managers au handicap</i>	13
1.5. <i>Actions de communication</i>	13
ARTICLE 2. LES AIDANTS FAMILIAUX	14
2.1. <i>Congés « Care » pour les salariés en situation de handicap et les salariés aidants familiaux</i>	14
2.2. <i>Temps choisis aidés « aidants familiaux »</i>	15
2.3. <i>Don de jours de RTT « solidaires »</i>	16
2.4. <i>Négociation future sur la mobilisation du Compte Epargne Temps Long Terme (CET LT) pour les salariés aidants</i>	16
2.5. <i>Actions de communication</i>	17
TITRE III. FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	17
ARTICLE 1. INSTAURER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET SECURISE	17
1.1. <i>Renouveler l'engagement de la Direction</i>	17
1.2. <i>Réseau des Ambassadeurs du Care</i>	18
1.3. <i>La prévention des risques psychosociaux</i>	18
1.4. <i>La prévention du harcèlement, des agissements sexistes et des violences conjugales</i>	18
1.5. <i>Dispositifs de régulation des situations sensibles</i>	19
1.6. <i>La prévention des risques liés à l'usage des technologies de l'information et de la communication</i>	19
1.6.1. <i>Du bon usage des technologies de l'information et de la communication</i>	19
1.6.2. <i>Le droit à la déconnexion</i>	19
ARTICLE 2. ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE VIE ET ENCOURAGER L'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE & VIE PERSONNELLE	20
2.1. <i>Autorisation d'absence pour enfant hospitalisé</i>	20
2.2. <i>Extension des congés enfant malade moins de 14 ans aux enfants malades jusqu'à 15 ans révolus</i>	21
2.3. <i>Temps choisis aidés pour les salariés âgés de plus de 55 ans</i>	21

ARTICLE 3. SOUTENIR LA SANTE PHYSIQUE ET MENTALE DANS LE CADRE DU PARCOURS PROFESSIONNEL	22
3.1. <i>Campagnes de prévention santé</i>	22
3.2. <i>Bilan de santé</i>	23
3.3. <i>Formation en premiers secours en santé mentale à destination des organisations syndicales</i>	23
3.4. <i>Guide managérial « Maintien du lien »</i>	24
3.5. <i>Mise à disposition de protections périodiques</i>	24
3.6. <i>Sensibilisation à la neurodiversité et aux risques psychosociaux</i>	24
TITRE IV. DISPOSITIONS DIVERSES	25
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION.....	25
ARTICLE 2. DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR	25
ARTICLE 3. COMMISSION DE SUIVI	25
ARTICLE 4. REVISION DE L'ACCORD ET CLAUSE DE REVOYURE.....	25
ARTICLE 5. NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE	26

PRÉAMBULE

Promouvoir les principes d'inclusion et de qualité de vie au travail est un enjeu déterminant pour HSBC en France. Le groupe HSBC considère notamment l'inclusion comme faisant partie de son histoire et de sa culture, la diversité de culture et de points de vue permettant de refléter au mieux la société dans laquelle nous vivons et ainsi de servir au mieux nos clients. Toutes les personnes au sein de HSBC ont le devoir de toujours traiter leurs collègues avec dignité et respect. Nous nous engageons à promouvoir une culture inclusive, incarnée par nos deux valeurs fondamentales : « *Nous réussissons ensemble* » (« *We succeed together* ») et « *Nous valorisons la différence* » (« *We value difference* »).

Par le présent accord, les parties entendent renouveler leur engagement en faveur d'un environnement inclusif et favorisant la qualité de vie au travail.

La politique en faveur de l'inclusion, au sein de HSBC en France, s'inscrit dans une démarche durable et dynamique, et se traduit concrètement par la mise en place :

- D'une politique interne pour HSBC Continental Europe en faveur de l'inclusion, accessible à l'ensemble des collaborateurs ;
- D'actions concrètes de sensibilisation aux problématiques liées à l'inclusion ;
- La poursuite d'actions concrètes en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, des salariés aidants familiaux, tout 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. 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 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.

La capacité de l'entreprise à être un lieu ouvert aux différences et propice au développement individuel et collectif est l'affaire de toutes les parties prenantes de l'organisation :

- **La Direction Générale** : Convaincue que l'inclusion des salariés et la qualité de vie au travail sont de véritables leviers de performance et d'innovation, la Direction Générale invite l'ensemble de ses métiers à œuvrer en faveur d'une politique d'Inclusion et de « Care » (bienveillance). Leur implication est en effet essentielle dans la diffusion de cette culture à tous les niveaux de l'entreprise.
- **La Direction des Ressources Humaines (RH)** : Les équipes Ressources Humaines déclinent au quotidien la politique RH en faveur de l'inclusion et de la qualité de vie au travail, et sont des acteurs essentiels en ce qui concerne leur diffusion et l'accompagnement de leur mise en œuvre, sous toutes ses formes, et à toutes les étapes de la carrière d'un salarié.
- **Les managers** : la diffusion de la culture d'inclusion et de la qualité de vie au travail au sein de HSBC en France repose également sur les managers qui, en tant que relais, 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 ou de situations inhabituelles, 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.

- **Les communicants** : la diffusion de la culture d'inclusion et de diversité et de qualité de vie au travail au sein de HSBC en France repose également sur les acteurs de la communication interne et externe qui contribuent à l'information et la sensibilisation. Ils sont aussi déterminants pour lutter contre l'impact des stéréotypes et les représentations stigmatisantes.
- **Et les salariés et leurs représentants** : chacun, dans son quotidien, à son propre niveau, doit contribuer à favoriser cet environnement de travail inclusif et ouvert, notamment en adoptant une posture bienveillante et respectueuse de chacun.

Dans cet esprit, et en repartant des engagements pris dans les précédents accords, les parties ont souhaité promouvoir les dispositifs existants, en améliorer certains et enrichir le présent accord de nouveaux dispositifs, afin de répondre au mieux aux enjeux du monde du travail.

TITRE I. GARANTIR L'ÉQUITÉ ET LA NON-DISCRIMINATION

HSBC en France et les signataires du présent accord rappellent leur engagement de lutter contre toutes les formes de discrimination et de préjugés, pour ancrer durablement une culture d'inclusion au sein du Groupe HSBC en France.

1.1. Engagements de la direction

La Direction Générale invite l'ensemble de ses métiers à œuvrer en faveur d'une politique de l'inclusion et du bien-être au travail. Leur implication est en effet essentielle dans la diffusion de cette culture à tous les niveaux de l'entreprise.

A ce titre, la Direction générale :

- Soutient financièrement les actions menées par les ERG (Employee Resource Group), groupes de collaborateurs volontaires œuvrant en faveur de l'inclusion au travail
- Sponsorise les ERG, par le biais de l'engagement d'un membre du comité exécutif (OpCo). Ainsi, chaque ERG a un sponsor au sein des instances de Leadership (ERG / événements sur l'Inclusion internes ou externes / événements QVCT)
- Incarne les bonnes pratiques et engagements en matière d'inclusion, notamment via des témoignages et interventions internes et/ou externes, sur des thématiques en lien avec l'inclusion

1.2. Dispositifs en place de lutte contre toute forme de discrimination

Il est tout d'abord rappelé que le Groupe HSBC en France combat toute forme de discrimination, quelle qu'en soit la nature. A ce titre, le **Règlement Intérieur de chaque entité légale constituant HSBC en France** réitère la prohibition de toute forme de discrimination. En complément, les parties conviennent de rappeler que plusieurs dispositifs sont accessibles aux collaborateurs en cas de suspicion de discrimination :

- ✓ La **circulaire interne relative à la lutte contre le harcèlement, la discrimination et les agissements sexistes** et le dispositif mis en place : cette circulaire rappelle la définition du harcèlement, des agissements sexistes et de la discrimination. Elle détaille les différentes formes de discriminations qui peuvent exister. Cette circulaire évoque les mesures de prévention existantes et la procédure à suivre en cas d'allégations de discrimination notamment par le déclenchement d'une enquête interne ainsi que la conduite à tenir en cas de situation de discrimination avérée.
- ✓ La « **Speak up culture** » : HSBC fait de sa culture de « *Speak up* » un pilier fondamental de sa politique et de sa stratégie. Celle-ci se décline de plusieurs manières :
 - Le manager / La hiérarchie : le collaborateur peut tout d'abord s'il le souhaite contacter son manager afin de lui faire part de la problématique rencontrée afin d'obtenir de l'aide et du soutien,
 - Les cas *HR Direct* : le collaborateur peut contacter la Direction des Ressources Humaines par le portail HR Direct,
 - Le dispositif d'alerte via le portail « *Speak up* » accessible dans l'intranet et plus particulièrement au travers du dispositif HSBC Confidentiel, notre service interne de signalement des alertes éthiques. Par ce canal, les collaborateurs

peuvent émettre un signalement anonyme ou non lorsqu'il s'estime victime de discrimination ou en ont été les témoins. Ce signalement pouvant alors faire l'objet d'une investigation par des équipes dédiées et formées à la réalisation de ce type d'enquêtes qui interviennent de manière confidentielle avec neutralité et impartialité.

- ✓ Au-delà de ces dispositifs, la Direction des Ressources Humaines prend en compte toute remontée de situation de possible discrimination qui pourrait être portée à sa connaissance par d'autres moyens (RRH, collaborateurs, représentants du personnel, etc.).

Les parties conviennent ainsi de la mise en place d'un indicateur de suivi.

- **Indicateur**

- Nombre de signalements remontés faisant état d'une discrimination (et pourcentage exprimé au regard du nombre total de signalements remontés).
- Nombre de signalements remontés faisant état d'un harcèlement sexuel ou agissement sexiste (et pourcentage exprimé au regard du nombre total de signalements remontés).

1.3. Formation de sensibilisation à l'inclusion des Délégués syndicaux (*Fresque de la Diversité*)

Les organisations syndicales représentatives œuvrent, avec la Direction, en vue de mettre en place, par la voie négociée, des mesures concrètes sur différents thèmes de l'inclusion et d'inscrire cette démarche dans la durée.

Les organisations syndicales sont des acteurs de proximité, engagés sur le terrain, notamment sur les sujets d'inclusion et de diversité. En vue de soutenir leurs actions auprès des salariés, la Direction proposera aux membres des organisations syndicales, sur la durée de l'accord, un (1) atelier collaboratif de formation et de sensibilisation à l'inclusion : « **La Fresque de la Diversité.** »

- **Participants**

Cet atelier sera proposé aux Délégués syndicaux Nationaux (« DSN »), aux Délégués syndicaux nationaux Adjoints (« DSNA ») ainsi qu'aux Délégués syndicaux Supplémentaires (« DSS »).

- **Indicateur**

- Nombre d'ateliers mis en place
- Taux de participation : Nombre de participants par atelier vs nombre de membres des représentants du personnel invités

1.4. Le recrutement

Le recrutement étant un processus clef pour permettre le développement d'équipes diverses et reflétant la richesse de la société dans laquelle nous sommes, la Direction confirme son engagement de garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances tout au long du processus de recrutement.

- **Principes généraux**

Ainsi, pour garantir le respect du principe de non-discrimination à l'embauche et lutter 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 des éléments factuels tels que 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 ;
- Les offres d'emploi font figurer une mention invitant les candidats en situation de handicap à faire connaître leurs besoins d'aménagement éventuels en vue de suivre le processus de recrutement de façon adaptée ;
- En complément, l'ensemble des managers recruteurs, ainsi que les responsables recrutement au sein des équipes Ressources Humaines doivent suivre une formation obligatoire, à renouveler tous les 2 ans, afin de garantir une sensibilisation continue et le respect des obligations en vigueur.

1.5. Pratiques managériales

La diffusion d'une culture d'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 être prises en fonction de critères strictement professionnels.

Pour sensibiliser les managers aux stéréotypes, aux enjeux de l'inclusion ainsi qu'aux atouts de la mixité et de la diversité dans les équipes, HSBC en France :

- Elaborera et communiquera les supports appropriés (à titre d'exemple : guides, synthèses, etc.) nécessaires à la mise en application des bonnes pratiques inclusives.
- Met à disposition de l'ensemble de ses managers un accompagnement spécifique via le programme d'aide et d'assistance (EAP : *Employee Assistance Program*), afin de répondre à toute question relative à l'exercice de leur mission.

TITRE II. PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS SPECIFIQUES DE CHACUN

ARTICLE 1. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap permet, au travers de mesures adéquates et concrètes, 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. Ces mesures 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 du Service de santé au travail.

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 (MDPH).

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.

1.1. Engagements de la direction

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

• Principes généraux

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

- Tisser, dans la mesure du possible, des liens avec des partenaires spécialisés œuvrant en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Faciliter l'intégration et adapter les postes de travail des salariés en situation de handicap, sur la base des préconisations médicales du médecin du travail ;
- 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 par le biais de multiples canaux (à titre d'exemple : communications, événements, conférences, etc.).

• Indicateurs

- Nombre de nouvelles reconnaissances de salariés en situation de handicap
- Détail du nombre de salariés employés en situation de handicap en activité / en suspension de contrat
- Souhaitant renforcer sa dynamique d'intégration de salariés en situation de handicap, HSBC en France se fixe pour objectif de recruter, sur la durée de l'accord, au moins 3 personnes en situation de handicap, toutes formes d'emploi confondues (contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, contrats d'alternance, stagiaires, intérimaires etc.). Cet objectif pourra être revu à la hausse, en fonction de la progression constatée en Commission de suivi.

1.2. 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 les suivantes (*liste non exhaustive*) :

- 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 l'ensemble des parties prenantes internes (la Direction des Ressources Humaines, les managers, les Service Prévention Santé au Travail (SPST), et externes (à titre d'exemple : intervenants, experts en psychologie, etc.) potentiellement concernés ;

- La coordination des demandes des salariés en situation de handicap en s'appuyant sur le SPST ainsi que sur tout autre intervenant si nécessaire, y 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 formation et communication ;
 - La restitution des actions menées et la réalisation des bilans.
- **Recours à un comité pluridisciplinaire en cas de situation particulièrement complexe**

Lorsque les circonstances le justifient, et notamment en cas de situations particulièrement complexes, un comité pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi peut être réuni afin de rechercher les solutions les plus adaptées aux situations individuelles présentées. Ce comité peut être composé, au cas par cas, du représentant de la Mission handicap, du Médecin du travail, du Responsable RH et/ou des assistants sociaux. L'ensemble de ces acteurs sont tenus au principe de confidentialité et à une obligation de discrétion relative aux informations personnelles dont ils pourraient être destinataires.

1.3. Actions en faveur du maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap

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

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 Direction des Ressources Humaines (équipes recrutement, Responsable RH, Responsable formation, SIRH, service paie, etc.).

A ce titre, la mise en œuvre de cette politique s'illustre sur différents volets :

- **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.
- **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(e) 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 de 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 (à titre d'exemple : interprète en langue des signes), pour lui permettre de mener normalement les différents entretiens de carrière.

1.3.2. Octroi de Chèque Emploi Service Universel (CESU) Handicap préfinancés

Dans l'objectif de simplifier le quotidien des salariés en situation de handicap, les parties conviennent de maintenir 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...).

- **CESU handicap pour les salariés en situation de handicap**

Les salariés concernés (*cf. définition ci-dessous*) peuvent bénéficier des tickets CESU Handicap, renouvelables chaque année, d'une valeur globale de :

- **1 300 euros** pour les salariés actifs en situation de handicap, éligibles au titre de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) prévue à l'article L.5212-13 du Code du Travail.
- **700 euros** pour les invalides pensionnés dont le contrat de travail est suspendu en raison de son invalidité.

- **CESU handicap pour les aidants familiaux de personnes en situation de handicap (cf. définitions ci-dessous)**

Les salariés aidants familiaux de personnes en situation de handicap (*cf. détail ci-dessous*) peuvent également bénéficier du dispositif, sous réserve de présentation des justificatifs attestant du handicap et de l'appartenance au foyer fiscal de la personne concernée.

Sont éligibles au dispositif les salariés aidants familiaux suivants :

- Le parent d'un enfant mineur ou majeur en situation de handicap à charge effective et permanente (bénéficiaire de la PCH, ACTP, AVS, AESH, etc.).
- Le salarié dont le conjoint, partenaire de PACS ou concubin est reconnu en situation de handicap au titre de l'OETH

- Le salarié dont un membre de la famille (ascendant ou fratrie) à charge fiscalement est reconnu en situation de handicap au titre de l'OETH ou titulaire de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA).

Le montant des chèques CESU préfinancés pour les aidants familiaux de personnes en situation de handicap est également de :

- **1 300 euros** par an pour les salariés en activité,
- **700 euros** par an pour les invalides pensionnés dont le contrat de travail est suspendu.

Lorsque les deux parents travaillent au sein d'une entité couverte par le présent accord, la dotation n'est attribuée qu'une seule fois par enfant en situation de handicap à charge effective et permanente.

Cette dotation pour les aidants familiaux de personnes en situation de handicap est cumulable avec celle prévue pour les salariés en situation de handicap en activité.

- **Indicateurs**

- Montant global alloué par entité
- Nombre de bénéficiaires par entité (rapporté au nombre de salariés déclarés en situation de handicap)

1.3.3. 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 :

- **2.000 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...)
- **4.000 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.

1.3.4. Accompagnement des salariés en situation de handicap dans les démarches relatives à la reconnaissance et absences autorisées

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.

Il est rappelé que les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours par an, fractionnables par journée ou demi-journée, sans qu'il soit nécessaire de présenter de justificatifs, et telle que prévue à l'article 2.1 « *Congés Care* » du présent accord. Ces autorisations d'absence peuvent notamment être mobilisées pour effectuer des démarches administratives et/ou 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.

1.3.5. 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 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.

1.4. Sensibilisation et accompagnement des managers au handicap

Comme rappelé en introduction du présent accord, les managers ont un rôle essentiel dans l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des salariés, et notamment des salariés en situation de handicap.

A ce titre, ils peuvent s'appuyer sur le Responsable de la Mission Handicap, sur leur Responsable RH, et sur le Service de Prévention Santé au Travail, pour les accompagner. En complément, un ensemble de guides et bonnes pratiques sera mis à leur disposition pendant la durée de cet accord, afin de répondre aux mieux à leurs besoins d'accompagnement et de garantir ainsi le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. A titre d'exemple : guides, conférences de sensibilisation et de formation, témoignages, etc.

1.5. Actions de communication

Afin de permettre au plus grand nombre de connaître les modalités de reconnaissance de Travailleur en situation de handicap, les dispositifs d'accompagnement associés, et de faire connaître les situations individuelles associées au handicap et de combattre ainsi les stéréotypes, la Direction des Ressources Humaines s'engage à mettre en place des actions de sensibilisation annuelles, en s'appuyant sur les ERG (*Employee Resources Group*), le Service de Prévention Santé au Travail, et l'ensemble des parties prenantes volontaires pour faire progresser l'inclusion au sein de l'organisation.

Ces actions reposeront sur des modalités diverses, afin de toucher le plus grand nombre. A titre d'exemples (liste non exhaustive et susceptible d'évoluer pendant la durée de l'accord) : formations, modules e-learning, conférences, ateliers, etc.

- **Indicateurs**

- Un bilan des actions menées sera présenté chaque année lors de la Commission de suivi du présent accord, et ce pendant toute la durée de l'accord.

ARTICLE 2. LES AIDANTS FAMILIAUX

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

Le présent accord intègre en conséquence des mesures visant à accompagner et à simplifier, autant que possible, le quotidien des salariés aidants de HSBC en France.

- **Définition d'aidant familial au sens du présent accord**

Est considéré comme aidant familial, au sens du présent accord, le/la salarié(e) en activité apportant une aide non professionnelle à un membre de sa famille en situation de handicap ou de dépendance, pour lequel le/la salarié(e) a une responsabilité d'assistance et de soins.

La personne accompagnée par le salarié aidant est :

- Un membre de la famille proche :
 - Enfant
 - Conjoint (époux/épouse, partenaire de PACS, concubin(e))
 - Parent (père, mère)
- Un membre de la famille « étendue » :
 - Frères et sœurs du salarié ou ceux de son conjoint,
 - Les parents du conjoint,
 - Le conjoint d'un parent,
 - Les enfants du conjoint
 - Le conjoint d'un enfant

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

2.1. Congés « Care » pour les salariés en situation de handicap et les salariés aidants familiaux

Jusqu'à présent, les salariés en situation de handicap et les salariés aidants familiaux de personnes en situation de handicap pouvaient bénéficier de 3 jours d'autorisations d'absences rémunérées par an (« autorisations d'absence handicap »), fractionnables par journée ou demi-journée, pour la réalisation de soins ou de rendez-vous médicaux en lien avec le handicap, et sur présentation d'un justificatif d'absence.

Également, depuis 2025, un congé de 3 jours par an a été mis en place en cas de maladie d'un membre de la famille étendue pour lequel le collaborateur a une responsabilité d'assistance ou de soins, par Déclarations Unilatérales de l'Employeur relatives aux congés familiaux au sein de chaque entité.

Afin d'offrir aux aidants familiaux et aux salariés en situation de handicap une plus grande souplesse et permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et contraintes personnelles ou familiales liées à leur statut, HSBC en France s'engage à faire évoluer ces dispositifs d'autorisations d'absence vers un nouveau dispositif intitulé « *Congé Care* », regroupant le dispositif de congé pour soins au bénéfice de la famille étendue et les

autorisations d'absences handicap, tout en supprimant les conditions de réalisation de rendez-vous médicaux et de transmission d'un justificatif d'absence.

Ce congé rémunéré, d'une durée maximale de 3 jours ouvrés par an, fractionnable en journée ou demi-journée, déjà applicable aux salariés en situation de handicap et aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi résultant de l'article L.5212-13 du Code du travail, et tel que déjà prévu à l'article 1.3.4 du présent accord, est étendu aux salariés aidants familiaux, tels que définis à l'article 2 du présent accord, étant précisé que le nombre de jours d'absence est octroyé indépendamment du nombre de personnes aidées.

Au même titre que les autres congés (congés payés), la prise du congé « Care » s'effectuera dans le respect des nécessités de service.

Il est précisé qu'un salarié peut bénéficier du dispositif à double titre s'il est à la fois en situation de handicap et aidant familial.

Le présent dispositif se substitue au congé pour soins au bénéfice de la famille étendue prévu par les Déclarations Unilatérales de l'Employeur relatives aux congés familiaux des différentes entités.

2.2. Temps choisis aidés « aidants familiaux »

HSBC en France propose deux dispositifs de temps choisis pour accompagner les salariés confrontés à des situations d'aidance :

- Les temps choisis aidés de soutien à la dépendance,
- Les temps choisis aidés pour les salariés dont l'enfant ou le conjoint est en situation de handicap.

Afin de simplifier et d'élargir l'accès à ces mesures, ces deux dispositifs sont désormais regroupés en un seul temps choisi aidé « aidant familial ».

Ainsi, pour aider les salariés à mieux concilier leur activité professionnelle et les obligations résultant du soutien apporté à l'un de leur proche, les salariés aidants familiaux peuvent, avec l'accord de leur manager, réduire leur activité.

Ce dispositif de temps choisi est accessible aux salariés aidants familiaux de HSBC en France, au sens de l'article 2 du présent accord.

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 aidant familial ») peut s'exercer, selon l'une des formules suivantes :

Durée temps partiel	Rémunération (taux)
90%	91,25%
80%	82,5%
70%	73,75%

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.

- **Indicateur**

- Nombre de salariés ayant bénéficié, chaque année, pendant la durée de l'accord, du dispositif

2.3. Don de jours de RTT « solidaires »

Le don de jours est un dispositif permettant d'offrir la possibilité à un salarié de renoncer volontairement à une partie de ses jours de repos au bénéfice d'un autre salarié.

Le dispositif législatif actuellement en vigueur prévoit le don de jours à un salarié :

- Pour s'occuper d'un enfant âgé de moins de 20 ans gravement malade, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- En cas de décès d'un enfant ou d'une personne de moins de 25 ans vivant à la charge effective et permanente du salarié
- En faveur d'un collègue venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie.

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.

HSBC en France élargit le dispositif légal, en permettant le don de jours de RTT en cas de maladie grave d'un conjoint (époux/épouse, 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.

- **Indicateur**

- Nombre de bénéficiaires
- Nombre de de jours de RTT donnés

2.4. Négociation future sur la mobilisation du Compte Epargne Temps Long Terme (CET LT) pour les salariés aidants

Dans le cadre de sa politique d'accompagnement des salariés aidants familiaux, HSBC en France souhaite poursuivre ses actions en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et contraintes personnelles liées au statut d'aidant familiaux.

Dans ce cadre, la Direction de HSBC en France s'engage à ouvrir une négociation portant sur l'évolution de l'accord relatif au Compte Epargne Temps Long Terme (CET LT), afin d'étudier les conditions de mobilisation du dispositif au bénéfice des salariés aidants, et leur offrir davantage de possibilités pour concilier leur vie professionnelle avec leurs contraintes personnelles.

2.5. Actions de communication

HSBC en France s'engage à communiquer largement au sein de l'entreprise, en s'appuyant sur les divers canaux et formats à sa disposition, sur l'existence et les modalités de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement existant.

TITRE III. FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ARTICLE 1. INSTAURER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET SECURISE

1.1. Renouveler l'engagement de la Direction

HSBC en France est pleinement engagée sur la thématique de la qualité des conditions de travail notamment en promouvant et en encourageant 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.

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.

Par ailleurs, la Direction réaffirme son engagement en faveur de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) par un sponsoring exécutif et des actions régulières de communication et de sensibilisation.

Cet engagement se traduit sous plusieurs formes :

- Désignation d'un membre de la Direction Générale, en l'occurrence la Directrice des Ressources Humaines, comme sponsor exécutif des thématiques QVCT/Aidance.

- Élaboration d'un plan annuel de communication incluant conférences, campagnes internes et actions de sensibilisation.
 - Participation régulière du sponsor aux réunions stratégiques liées à ces thématiques.
- **Indicateur**
- Bilan des actions de communication présentées lors de la Commission de suivi de l'accord, et ce pendant toute la durée du présent accord.

1.2. Réseau des Ambassadeurs du Care

Consciente que la QVCT est l'affaire de tous, HSBC en France formalise et sensibilise le réseau des « *Care Ambassadeurs* », acteurs internes formés à l'écoute, en capacité d'orienter les collaborateurs vers les ressources internes les plus adaptées, pour des problématiques par exemple liées à leur quotidien professionnel (à titre d'exemple : relations dans l'équipe, question liée à la santé mentale, etc.) Les *Care Ambassadeurs* sont tenus à la confidentialité (charte de confidentialité signée en amont) et ont pour rôle d'escalader les demandes au coordinateur aussi souvent que nécessaire. Ce dernier dispose de l'expertise nécessaire pour faire suivre le cas par le bon expert, interne (médecin de travail, assistante sociale, etc.) ou externe (psychologue, etc.)

Les noms et profils des *Care Ambassadeurs* sont accessibles à l'ensemble des collaborateurs de HSBC en France.

Ce réseau, coordonné par la Direction des Ressources Humaines, est animé par le biais de canaux de communication et d'actions variées.

- **Indicateurs**
- Nombre de *Care Ambassadeurs* engagés dans le réseau au cours de l'année écoulée
 - Nombre d'actions ou d'interventions réalisées par le réseau de *Care Ambassadeur* (en respectant le cadre strict de confidentialité)

1.3. La prévention des risques psychosociaux

En vue de prévenir les risques psychosociaux, HSBC en France s'appuie sur un baromètre itératif portant sur la santé et la qualité de vie au travail, dont la réalisation est confiée à un prestataire externe.

Ce baromètre couvre les principaux volets du bien-être au travail, tels que l'autonomie, le management, les relations de travail, les valeurs ou encore l'environnement de travail.

Après restitution des résultats de ce baromètre, HSBC en France adapte, si nécessaire, les mesures de prévention adéquates.

1.4. 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 les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, 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).

1.5. Dispositifs de régulation des situations sensibles

En vue de prévenir les situations sensibles, HSBC en France met en place un dispositif d'alerte et un dispositif d'accompagnement pour les situations sensibles, via un réseau de volontaires internes formés tel que décrit ci-dessus (« *Care Ambassadeurs* »), et via un ensemble de prestataires externes.

- Numéro vert d'accompagnement et de soutien personnel

Un numéro vert d'accompagnement et de soutien personnel est mis à 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

Le 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.

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

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

Rappelant la place prépondérante des outils de communication et de la porosité des frontières entre les vies professionnelle et privée que ces outils peuvent induire, la Direction s'engage à poursuivre un suivi attentif des évolutions technologiques qui permettraient, le cas échéant, de répondre au besoin de régulation des outils numériques de manière encore plus efficace.

1.6.2. Le 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 s'engage à poursuivre son soutien de droit individuel à la déconnexion en dehors des périodes habituelles de travail.

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.

Dans ce contexte, la Direction soutient le droit individuel à la déconnexion en dehors des périodes habituelles de travail.

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 l'activation de fenêtres pop-up lors de l'ouverture de session ou de session active entre 20h30 et 7h30 du lundi au vendredi.

ARTICLE 2. ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE VIE ET ENCOURAGER L'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE & VIE PERSONNELLE

2.1. Autorisation d'absence pour enfant hospitalisé

Une autorisation d'absence de deux (2) jours par an est actuellement accordée aux salariés en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge (au sens de l'article L.513-1 du code de la sécurité sociale) âgé de moins de 18 ans, sur production d'un certificat médical spécifiant la nécessité de la présence du parent aux côtés de l'enfant.

Les parties au présent accord conviennent d'élargir cette autorisation d'absence en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge en situation de handicap âgé de plus de 18 ans.

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

2.2. Extension des congés enfant malade moins de 14 ans aux enfants malades jusqu'à 15 ans révolus

Afin de soutenir les salariés ayant des responsabilités parentales et de favoriser la conciliation vie professionnelle / vie personnelle, les diverses dispositions conventionnelles et accords en vigueur dans les différentes entités du Groupe prévoient la possibilité pour les salariés parents, sans condition de statut ni d'ancienneté, de bénéficier de jours d'absence rémunérés pour la garde d'un enfant malade âgé de moins de 14 ans, à hauteur de :

- 3 jours par an pour 1 enfant à charge,
- 6 jours par an pour 2 enfants à charge,
- 9 jours par an pour 3 enfants à charge.

Pour bénéficier de ces autorisations d'absence, les collaborateurs doivent fournir un justificatif médical attestant de la nécessité de la présence du parent auprès de l'enfant.

Dans le cadre du présent accord, les parties s'accordent à faire évoluer le dispositif, en étendant le bénéfice de ces absences pour la garde d'un enfant malade jusqu'à 15 ans révolus.

• Indicateur

- Nombre de salariés ayant bénéficié, chaque année, pendant la durée de l'accord, du dispositif d'absence
- Nombre de jours d'absences

2.3. Temps choisis aidés pour les salariés âgés de plus de 55 ans

Le présent dispositif a été mis en place dans le cadre du précédent accord, afin d'accompagner les salariés âgés de plus de 55 ans des différentes entités du Groupe, dans l'aménagement de leur fin de carrière, et répondre ainsi à leurs attentes en la matière.

Il convient de préciser qu'à la date de signature du présent accord, une renégociation sur le thème de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), ainsi qu'une négociation spécifique sur le thème des salariés expérimentés, devront être engagées dans le courant de l'année 2026.

Dans ce contexte, le dispositif des temps choisis aidés à destination des salariés âgés de plus de 55 ans est reconduit.

Ainsi, 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 :

Durée temps partiel	Rémunération (taux)
90%	91,25%
80%	82,5%
70%	73,75%
60%	65%
50%	56,25%
40%	47,50%

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 en 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 2ème ou 3ème 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.

ARTICLE 3. SOUTENIR LA SANTE PHYSIQUE ET MENTALE DANS LE CADRE DU PARCOURS PROFESSIONNEL

3.1. Campagnes de prévention santé

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre des campagnes régulières de prévention santé destinées à favoriser la sensibilisation des salariés aux enjeux de santé physique et mentale. Ces actions comprennent des rendez-vous individuels ainsi que des ateliers thématiques collectifs tels que :

- ✓ Organisation d'ateliers de prévention santé animés par des professionnels (internes ou externes).
- ✓ Mise en place de rendez-vous confidentiels individuels proposés à chaque salarié souhaitant bénéficier d'un accompagnement ou d'un conseil personnalisé.

- ✓ Communication interne préalable afin d'assurer une information claire et accessible des salariés sur le contenu, le calendrier et les modalités d'inscription.

- **Indicateurs**

- Nombre d'ateliers réalisés annuellement
- Taux de participation des salariés aux ateliers

3.2. Bilan de santé

HSBC en France souhaite offrir un bilan de santé à l'ensemble des salariés, pris en charge à 100 % et réalisé sur le temps de travail. Chaque salarié pourra en bénéficier sur la base du volontariat, selon une périodicité restant à définir en concertation avec le prestataire retenu. L'objectif est d'améliorer la détection précoce de certaines maladies ou de facteurs de risques et encourager des habitudes de vie plus saines.

Sur la durée du présent accord, HSBC en France s'engage à mettre en place les actions nécessaires afin de préparer le déploiement du dispositif, notamment :

- ✓ Recherche et sélection d'un organisme agréé pour la réalisation des bilans conformément au cahier des charges et contractualisation le cas échéant.
- ✓ Mise en place des processus administratifs
- ✓ Déploiement d'un plan de communication permettant de faire connaître ce nouveau dispositif aux salariés et à leurs managers
- ✓ Mise en place d'une autorisation d'absence sur le temps de travail, sans retenue de rémunération.

- **Indicateurs**

- Bilan des recherches de prestataire et des démarches administratives
- Le cas échéant, si les démarches ont abouti pendant la durée de l'accord (2 ans), premier bilan du nombre de bilans de santé réalisés (Nombre de bilans réalisés sur l'année, Taux de recours parmi l'effectif éligible)

3.3. Formation en premiers secours en santé mentale à destination des organisations syndicales

La santé mentale constitue un enjeu sociétal majeur, dont les répercussions peuvent se manifester également dans le milieu professionnel.

Du fait de leur proximité avec les salariés et de leur engagement, les organisations syndicales sont des acteurs clés pour soutenir et accompagner les collaborateurs dans des moments difficiles.

Afin de renforcer leur capacité d'action, HSBC en France s'engage à mettre en place une formation de premiers secours en santé mentale.

Cette formation sera proposée aux Délégués Syndicaux Nationaux (« DSN »), aux Représentants Syndicaux des Comités Sociaux et Economiques (CSE) ainsi qu'aux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes des différentes entités.

3.4. Guide managérial « Maintien du lien »

L'entreprise s'engage à produire et éditer un guide opérationnel à destination des managers afin de leur fournir des repères et bonnes pratiques pour maintenir un lien adapté et bienveillant avec les salariés en arrêt maladie de longue durée.

Durant la durée de l'accord, HSBC en France s'engage à la :

- Rédaction du guide en partenariat avec les services RH et les experts internes (Lyra ou autre organisme partenaire).
- Diffusion numérique et formation des managers à son utilisation.
- Mise à jour régulière du Guide en fonction des retours opérationnels.

- **Indicateurs**

- Nombre de managers informés.

3.5. Mise à disposition de protections périodiques

L'entreprise met gratuitement à disposition des salariées des protections périodiques dans les locaux sanitaires afin de répondre aux situations d'urgence, faciliter la vie des femmes salariées et contribuer au bien-être au travail.

Il sera ainsi procédé à :

- L'installation de dispositifs de distribution dans les espaces sanitaires des sites centraux.
- L'Approvisionnement régulier de ces dispositifs de distribution
- L'Information des salariés sur la disponibilité du dispositif.

3.6. Sensibilisation à la neurodiversité et aux risques psychosociaux

HSBC en France entend renforcer sa politique d'inclusion en déployant des actions de formation destinées aux « *Care Ambassadeurs* » et aux Responsables Ressources Humaines sur la neurodiversité, les zones de talents, les zones d'effort et les risques psychosociaux.

A cet effet, les actions suivantes seront déployées :

- Développement de modules de formation animés par des experts internes en neurodiversité
- Sessions annuelles destinées aux « *Care Ambassadors* » puis aux Responsables Ressources Humaines.
- Mise à disposition de supports pédagogiques et fiches pratiques sur ces thématiques.

- **Indicateurs**

- Nombre de participants formés aux actions de formation susvisées (« *Care Ambassadeurs* » et RRH).
- Taux de couverture de la population ciblée.

TITRE IV. 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 page 1 du présent accord, et à l'ensemble des salariés de ces sociétés.

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 deux (2) ans, renouvelable un (1) an par tacite reconduction, sauf demande expresse écrite adressée dans les 6 mois qui précèdent l'échéance initiale des deux (2) ans à la Direction des Relations sociales par l'ensemble des organisations syndicales signataires en vue d'engager une nouvelle négociation.

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

ARTICLE 3. COMMISSION DE SUIVI

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 deux (2) membres par organisations syndicales représentatives et de représentants de la Direction. À cette occasion, un bilan annuel de l'application du présent accord sera présenté notamment à travers l'analyse des indicateurs prévus dans le présent accord.

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

À 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).

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 l'entreprise destiné à assurer l'information de l'ensemble du personnel.

Fait à Courbevoie le 7 mai 2026 en 6 exemplaires originaux.

Pour HSBC en France, Camille OLLEON, Directrice des Ressources Humaines, ayant reçu mandat à cet effet


Camille Olleon (7 mai 2026 11:26:02 GMT+2)

Pour les Organisations Syndicales représentatives au sein de HSBC Continental Europe, HSBC Global Asset Management (France), HSBC Global Services UK Limited Succursale de Paris, et HSBC Global Services UK Limited Succursale de Paris, en leur qualité de Coordonnateur/coordonnatrice syndical :

Pour la CFDT, Farah BOUZIDA


Farah Bouzida (7 mai 2026 14:43:29 GMT+2)

Pour la CFTC

Pour FO

Pour le SNB, Ludovic DEMETZ

Ludovic Demetz

Ludovic Demetz (7 mai 2026 11:28:01 GMT+2)