



Accord relatif à la Diversité, le Handicap, l'Égalité Professionnelle et la Qualité de Vie au Travail

Les Organisations Syndicales Représentatives ont transmis à la Direction leurs revendications prioritaires.

Nous souhaitons aboutir à deux accords distincts couvrant respectivement :

Un accord **Égalité Professionnelle**, sur **12 mois** qui serait repris à l'identique de l'actuel dans l'attente de la transposition en France de la directive « EU Pay Transparency ».

Un accord **Handicap, Diversité et Qualité de Vie au Travail (QVCT)** sur **18 mois** pour lequel nous avons demandé :

Handicap, mise en place d'**indicateurs** et **révision des dispositifs** :

- Nombre de reconnaissances de salariés en situation de handicap ;
- Nombre de salariés employés en situation de handicap en distinguant le nombre des salariés en emploi ou absence totale ;
- Nombre de salariés bénéficiaires de dispositifs proche aidants et le taux de maintien dans l'emploi des bénéficiaires à 12 mois.
- Fixer un objectif de taux d'emploi de 6% hors salariés en absence totale
- Maintenir un objectif d'emploi externe de 3 CDI par an et 3 autres contrats ;

- Revaloriser les montants :
 - Appareillage, porté de 1.700 € à 2.000 €
 - Equipement du véhicule, porté de 3.500 € à 4.000 €
 - CESA (Actifs) porté à 1.400 €
 - CESA (Invalides) porté à 700 €
- Mettre en place un CESA financé pour les aidants familiaux et de jours d'absence.
- Développer un don de jours de repos au profit de salariés en situation de handicap ou de proche aidant avec la mise en place d'une gestion par un pool et d'un d'abondement de 25 % par l'employeur.
- Instaurer un congé proche aidant via le CET long terme, le don de RTT, des congés sans solde.
- Aménager le temps de travail et des conditions de travail pour les salariés proche aidant.

QVCT, mise en place d'une **enquête courte**, anonyme, semestrielle sur les thématiques suivantes :

- ✓ La charge de travail ;
- ✓ Les dysfonctionnement (outils/objectifs/ordres-contrordres/prise de décision/postes vacants/centres Off-Shore...)
- ✓ Dépassement des horaires ...
- ✓ Nécessite d'une alerte organisationnelle

Mettre en place **des indicateurs** sur :

- ✓ La Santé mentale, la prévention des RPS, le harcèlement moral et sexuel, par entité
- ✓ Droit à la déconnexion, par entité
- ✓ IA – mise en place d'un comité d'éthique paritaire.

Nous vous proposons de prendre connaissance, ci-dessous, de **l'intégralité du document** transmis à la Direction par l'intersyndicale.



Accord relatif à la Diversité, le Handicap, l'Égalité Professionnelle et la Qualité de Vie au Travail

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein des entités HSBC Continental Europe, HSBC Global Asset Management France, HSBC SERVCO et la Succursale Française de la Banque Privée en France (PBLU), en accord avec les échanges du 11 Mars 2026, transmettent leurs revendications prioritaires. Ce document ne rend en aucune manière caduques les autres revendications exprimées dans le précédent courrier.

Nous souhaitons :

A) Aboutir à deux accords distincts couvrant respectivement :

- 1) Les sujets **Handicap, Diversité et Qualité de Vie au Travail (QVCT)**,
- 2) Le sujet **Egalité Professionnelle**.

Avec des horizons tenant compte des évolutions légales prévues :

- 1) 18 mois pour l'accord **Handicap, Diversité et Qualité de Vie au Travail (QVCT)**,
- 2) 12 mois pour l'accord **Egalité Professionnelle**.

La possibilité de pouvoir réouvrir une discussion sur ces accords en fonction des changements internes et exogènes, sans clause de tacite reconduction.

D) Tenir compte :

- 1) Des contraintes de mise en place de l'accord **Egalité Professionnelle** étendu au Groupe HBCE ;
- 2) Des évolutions en cours comme la transposition en France de la directive « EU Pay Transparency » ;
- 3) De la durée de vie limitée du nouvel accord **Egalité Professionnelle** ;

En acceptant la proposition de baser l'accord cible sur une recopie en l'état des clauses relatives à l'**Egalité Professionnelle** telles que contenues dans l'accord actuellement en vigueur pour HBCE France.

E) Mettre en place des indicateurs :

1) Sur le Handicap

- Nombre de reconnaissances de salariés en situation de handicap ;
- Nombre de salariés employés en situation de handicap en distinguant le nombre des salariés en emploi ou absence totale ;
- Nombre de salariés bénéficiaires de dispositifs proche aidants et le taux de maintien dans l'emploi des bénéficiaires à 12 mois.
- Fixer un objectif de taux d'emploi de 6% hors salariés en absence totale
- Maintenir un objectif d'emploi externe de 3 CDI par an et 3 autres contrats ;
- Revaloriser les montants de l'accord, d'au moins 15%, soit :
 - Appareillage porté de 1.700€ à 2000€
 - Equipement du véhicule porté de 3.500€ à 4.000€
 - CESU (pour les actifs) porté à 1.400€
 - CESU (Invalides) porté à 700 €
- Mettre en place un CESU financé pour les aidants familiaux et de jours d'absence.
- Développer un don de jours de repos au profit de salariés en situation de handicap ou de proche aidant et mise en place du pool de don de jours (réserve collective) visant à créer une réserve interne mutualisée de jours RTT/ congés à laquelle les salariés donnent volontairement des jours, et que les salariés aidants peuvent ensuite utiliser pour leurs congés liés à l'accompagnement d'un proche; Dans ce cadre il faut prévoir d'une part un abondement par l'employeur de 25% des jours donnés pour encourager le dispositif ; et d'autre part un plafond et des priorités (plafond annuel de jours dans le pool et des critères prioritaires - ex. situations urgentes, aidants sans ressources externes).
- Mettre en place d'un congé proche aidant (d'un an) pris en CET long terme et / ou don de RTT et / ou congés sans solde.
- Aménager le temps de travail et des conditions de travail pour les salariés proche aidant.

3) Sur la QVCT

- Mettre en place un système d'enquête très courte (max 10 questions / 5 minutes) anonyme, semestriel avec l'indication du service (et la situation forfait / horaire collectif) dont les résultats seront partagés semestriellement avec les CSSCT et OSR, qui reprenne les questions suivantes :
 - ✓ Sur une échelle de 1 (très faible) à 10 (très forte), quel a été ce trimestre votre niveau de charge de travail ?
 - ✓ [Si réponse 7 à 10], Pour quelles raisons (plusieurs réponses possibles) : Dysfonctionnement des outils / Objectifs inatteignables / Ordres et contrordres / interruptions / Difficultés dans les prises de décision / Postes vacants ou équipe incomplète / Problème avec les centres Off-Shore / Autres ?
 - ✓ Ce niveau de charge vous a-t-il posé difficulté (jamais/rarement/souvent/systématiquement)?
 - ✓ Tout en respectant vos 11h de repos consécutifs, avez-vous été amené à travailler plus que vos horaires théoriques de travail hebdomadaire ce trimestre ?
 - ✓ A cause de votre charge de travail, avez-vous été amené à travailler pendant vos pauses déjeuner ce trimestre (jamais/rarement/souvent/systématiquement) ?
 - ✓ Dépassez-vous les 48h de travail hebdomadaires (jamais/rarement/souvent/systématiquement)
 - ✓ Travaillez-vous plus de 10h par jour (jamais/rarement/souvent/systématiquement)
 - ✓ Estimez-vous avoir une charge excessive de travail (oui/non) ?
 - ✓ Pensez-vous que votre service/ entité nécessite une alerte organisationnelle (oui/non) ?

➤ Sur la Santé mentale, prévention des RPS, harcèlement moral et sexuel, par entité

- % salariés avec 3 arrêts ou plus sur 6 mois
- Nombre de visites spontanées à la médecine du travail (données agrégées)
- Nombre total d'alertes (par canal) catégorisées "Harcèlement" ou "Agissements sexistes", etc;
- Nombre d'enquêtes internes déclenchées et taux de participation des représentants du personnel ;
- Délai moyen de traitement des signalements (de la réception à la décision finale) ;
- Nombre et type de mesures prises (sanctions, médiations, aménagements de poste) ;
- Ratio effectif réel / effectif cible
- Nombre de mois d'absence par service

➤ Droit à la déconnexion, par entité

- Pourcentage de mails envoyés entre 20h et 7h et de mails envoyés de 7h à 20h
- Activité numérique le week-end
- Nombre de salariés communiquant (tel) entre 20h et 7h
- Nombre d'envoi de pop-up d'HSBC par salarié concerné

➤ IA – mise en place d'un comité d'éthique paritaire.

- % salarié ayant bénéficié d'une formation liée à une technologie et outil basée sur l'IA
- Nombre de salarié ayant demandé une mobilité suite au déploiement d'un outil d'IA (appauvrissement des tâches et charge cognitive trop importante)
- Evolution des effectifs par métier impacté par L'IA

Paris, le 12 mars 2026