

## **Pour le SNB la BIENVEILLANCE c'est simple**

### **Ne pas passer sa vie en réunion**

Un manager est censé s'occuper de son équipe et donc, doit être disponible pour celle-ci. Il n'est pas payé pour passer sa vie en réunion.

### **Avoir de l'empathie**

Comprendre comment fonctionne chaque membre de son équipe permet d'en obtenir le meilleur. Nous ne sommes pas des robots et il faut savoir s'adapter à chaque collaborateur.

### **Partager l'information**

Afin que chaque membre d'une équipe puisse trouver du sens dans son travail.

### **Féliciter les équipes**

Quand quelque chose de bien est fait, le dire haut et fort afin de valoriser les personnes.

### **S'occuper de toute l'équipe**

Malheureusement, faute de possibilité, un manager passe 80% de son temps avec seulement 20% de son équipe.

### **Respecter la vie privée**

Pas de mail le soir ou le week-end, pas de réunion en fin de journée, pas d'annulation de congés à la dernière minute...

### **Faire grandir les équipes**

Chaque membre d'une équipe n'est que de passage dans celle-ci, le rôle de la hiérarchie est de faire en sorte que chaque individu apprenne de nouvelles compétences afin, le cas échéant, de progresser dans sa carrière... peut-être ailleurs.

**La Direction d'HSBC France a signé un accord sur l'Egalité Professionnelle et la Qualité de Vie au Travail incluant le thème de la bienveillance.**

**Vos représentants SNB, en tant que signataires, s'engagent à faire respecter cet accord sur le fond comme sur la forme**

...../.....



SYNDICAT NATIONAL DE  
LA BANQUE HSBC FRANCE

## L'Égalité professionnelle Femme/Homme : vers une batterie de cinq critères

Le projet de Loi sur l'avenir professionnel votée courant août au Parlement, stipule qu'il ne faut pas se limiter aux indicateurs à travail [de valeur égale], salaire égal, car l'entreprise peut atteindre cet objectif en ne prévoyant aucune mobilité professionnelle pour les femmes.

La Ministre du travail « convient qu'il faut avoir une palette d'indicateurs permettant de mesurer plus largement l'intégralité de la politique de rémunération et de la progression de carrière » à savoir :

- L'écart de rémunération entre Femmes et Hommes,
- Le pourcentage de Femmes augmentées après un congé maternité,
- L'écart entre la part des Femmes et celle des Hommes augmentés,
- L'écart entre le temps moyen s'écoulant entre deux promotions pour elles et eux,
- Le nombre de Femmes parmi les dix salariés les mieux payés de l'entreprise.

Le premier critère serait sur 8 points et les quatre autres sur 3 points chacun, une Entreprise étant réputée avoir rempli son obligation à partir de 15 points.

**Ces critères figurent dans l'accord signé entre la Direction d'HSBC France et le  
SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE**

**Nous considérons que c'est une avancée sociale chez HSBC France**

**Vos élus SNB attendent impatiemment la note d'HSBC France.**

**Vos représentants SNB s'engagent à faire respecter cet accord sur le fond  
et la forme et à faire progresser cette note vers le chiffre « 20 »**

**Toute l'équipe SNB vous souhaite une excellente rentrée**

**Des femmes et des hommes au service de leurs collègues !**