

NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES - Exercice 2019

HSBC France

Préambule

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction d'HSBC France 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 2019.

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

- ▶ Réunion 1 : le 12 octobre 2018
- ▶ Réunion 2 : le 23 octobre 2018
- ▶ Réunion 3 : le 29 octobre 2018

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

- ▶ Bilan de la politique salariale 2018 (des documents statistiques ont été remis), en particulier rappel des mesures collectives et sélectives des dernières années,
- ▶ Contexte économique et financier et résultats de l'entreprise sur l'exercice 2018,
- ▶ Diagnostics partagés sur les écarts de salaires et de parts variables entre les Femmes et les Hommes et sur les évolutions de carrière des Femmes comparativement aux Hommes, menés conformément aux dispositions fixées par l'accord de Groupe signé le 8 Mars 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail,
- ▶ Mesures salariales proposées par HSBC France pour l'année 2019 qui comprennent :
 - Une mesure collective pérenne,
 - Une enveloppe équité professionnelle,
 - Une augmentation de capital réservée aux salariés,
 - Une modification des modalités de versement des salaires sur 12 mois et non plus 13 mois.
- ▶ Les revendications des organisations syndicales.

Handwritten signatures and initials:
A large blue signature 'R.' is on the left. To its right are several smaller initials and marks: 'LW', 'AP', 'M', and a checkmark-like symbol.

1. Diagnostics partagés sur les écarts de salaires entre les Femmes et les Hommes et sur les carrières

Les diagnostics partagés 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 8 Mai 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail au sein d'HSBC France, ont été effectués essentiellement au cours de la réunion 1.

Les outils de diagnostic suivants décrits dans le chapitre III de l'accord ont notamment été communiqués et analysés :

Tableaux sur les effectifs :

- effectifs par niveau, par métier et par sexe,
- effectifs par emploi-type, par niveau et par sexe pour les emplois-types de plus de 100 collaborateurs,
- effectifs en temps partiel par sexe
- effectifs en CDD par sexe
- effectifs par emploi-types et par métier

Tableaux sur les salaires :

- salaires de base théoriques minimum, médians, moyens, 1^{ers} et derniers déciles par niveau,
- salaires de base théoriques moyens par niveau et par sexe,
- salaires de base théoriques moyens temps plein / temps partiel par niveau,
- cumul des salaires de base théoriques moyens et des primes professionnelles par niveau et par sexe,
- salaires de base théoriques moyens par niveau des salariés qui sont en situation de handicap et de ceux qui ne le sont pas,
- salaires de base temps plein à l'embauche des nouveaux entrés pour les emplois-types comptant plus de 10 embauchés,
- salaires de base temps plein des jeunes diplômés pour les emplois-types de plus de 150 collaborateurs,
- écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens par niveau et par sexe pour les emplois-types comprenant plus de 150 collaborateurs,
- écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens et des primes professionnelles par niveau et par sexe pour les emplois-types comprenant plus de 150 collaborateurs,
- écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens et des primes professionnelles par sexe pour les emplois-types comprenant entre 50 et 150 collaborateurs,
- écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens par sexe pour les emplois-types comprenant entre 50 et 150 collaborateurs,
- analyse des écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens par niveau, par sexe et par tranche d'âge pour les emplois-types comprenant plus de 150 collaborateurs,
- analyse des écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens des Femmes par rapport aux autres Femmes par niveau et par tranche d'âge pour les emplois-types comprenant plus de 150 collaborateurs,
- analyse des écarts en pourcentage des salaires de base théoriques moyens des Hommes par rapport aux autres Hommes par niveau et par tranche d'âge pour les emplois-types comprenant plus de 150 collaborateurs,
- montants des primes et indemnités diverses.

Tableaux sur les carrières :

- promotions par sexe et par niveau,
- situation comparée de 2008 à 2017 de l'évolution du niveau de classification des Femmes et des Hommes.

Conformément à la signature le 17 juillet 2015 de l'accord relatif au contenu des informations transmises aux organisations syndicales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, un nouveau document intitulé « masse salariale et données concernant les emplois types supérieurs ou égaux à 30 collaborateurs » a également été transmis aux négociateurs désignés. Ces diagnostics ont servi de base aux propositions de la Direction sur le volet de l'équité professionnelle.

2. Principes de politique salariale pour l'année 2019

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. Les augmentations seront déterminées de manière centralisée par l'équipe Performance et Rémunération de la Direction des Ressources Humaines, en liaison avec les RRH, après analyse individuelle.

Les augmentations préconisées seront ensuite soumises aux Managers pour validation finale.

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 la situation salariale 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 (2013 à 2018),
- 5/ Examiner et éventuellement revoir la situation salariale des Représentants du personnel, en application de l'accord du 30 octobre 2007 relatif à l'exercice du droit syndical au sein de HSBC France.

▪ **Article 2 – Révision salariale collective**

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

Une révision salariale annuelle pérenne de 1% sera attribuée selon les conditions d'éligibilité définies dans le tableau ci-dessous :

Conditions	Révision salariale
Salariés en CDI ou en CDD embauchés avant le 1 ^{er} octobre 2018, dont le salaire annuel brut de base équivalent temps plein au 31 décembre 2018 est inférieur ou égal à 50 000,00 euros bruts.	Révision salariale de 1% du salaire annuel brut de base équivalent temps plein, avec un minimum de 300 € et un maximum de 400 € base temps plein.

Cette révision salariale prendra effet au **1er mars 2019**.

Il est précisé en tant que de besoin que ces mesures pérennes s'appliqueront également aux collaborateurs transférés, à compter du 1^{er} janvier 2019, au sein de la société HSBC Global Services (UK Limited).

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

- ▶ Salariés en CFCS,
- ▶ 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.

Dispositions finales

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

Le dépôt du présent accord et des pièces justificatives est opéré par transmission électronique sur la plateforme de télétransmission www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr.

Un exemplaire de l'accord sera remis au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord pourra être consulté par chaque salarié sur l'intranet.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

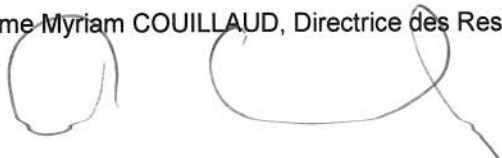
En application des articles R.2262-1 et R.2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux Représentants du personnel et mis en ligne sur l'intranet.

Les avenants éventuels au présent accord feront l'objet des mêmes modalités de dépôt.

Fait à Paris, le 05/11/2018 en 6 exemplaires, dont 1 pour les formalités de dépôt.

Pour HSBC France :

Madame Myriam COUILLAUD, Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC en France

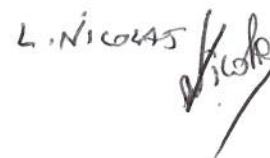


Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

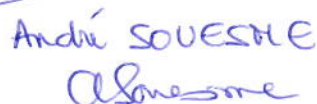
Pour la CFDT,

Dudon GENS


Pour FO,

L. NICOLAS


Pour la CFTC,

André SOUESME


Pour le SNB,

Patrick VILLOTTE
