**NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES - Exercice 2023**

**HSBC Global Asset Management (France)**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**HSBC Global Asset Management (France)**, Société Anonyme au capital de 8 050 320 euros, ayant son siège social Immeuble « Cœur Défense » - 110 Esplanade du Général de Gaulle – La Défense 4 – 92400 COURBEVOIE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro SIREN 421 345 489 RCS Nanterre représentée par XXXXX, en sa qualité de Directeur Général,

ET :

**L’organisation syndicale représentative CFDT**, représentée par XXXXX, déléguée syndicale de la Société HSBC Global Asset Management (France)

**Préambule**

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction d’HSBC Global Asset Management (France) et l’Organisation Syndicale Représentative au sein de l’entreprise se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires 2023.

Les négociations se sont tenues à l’occasion de la réunion du 15 novembre 2022.

Au cours de cette réunion, les thèmes suivants ont été abordés :

* Bilan de la politique salariale 2022 (des documents statistiques ont été remis)
* Diagnostics partagés sur les écarts de salaires 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 7 août 2022 relatif à l’égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail,

**Diagnostics partagés sur les écarts de salaires entre les Femmes et les Hommes**

La Direction a communiqué les informations suivantes lors de la réunion :

Tableaux sur les effectifs :

* + - Evolution sur 3 ans des effectifs en CDI par genre,
    - Evolution sur 3 ans des effectifs en temps partiel par genre,
    - Evolution sur 3 ans des effectifs en CDD par genre
    - Evolution sur 3 ans des effectifs par coefficient et par genre

Tableaux sur les salaires :

* + - Evolution sur 3 ans des salaires moyens par coefficient et par genre
    - Evolution sur 3 ans des salaires moyens par coefficient, métier et genre
    - Evolution sur 2 ans du salaire moyen, du salaire minimum et du 1er décile par coefficient
    - Evolution comparée sur 2 ans des salaires moyens par coefficient des temps partiel et des temps plein
    - Tableau par tranche d’âge et par genre des collaborateurs augmentés et non augmentés en 2022
    - Effectifs promus entre le 31/12/2020 et le 30/09/2022 par coefficient et par genre

Ces informations ont servi de base aux discussions entre la Direction et l’Organisation Syndicale qui ont notamment porté sur le volet de l’équité professionnelle pour l’année 2023.

**Politique salariale pour l’année 2023**

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

* **Article 1 - Equité professionnelle :**

Une enveloppe globale de **65 000** **euros bruts** sera réservée à des augmentations sélectives et individualisées pour les situations ci-après. Les augmentations seront déterminées de manière centralisée par la Direction des Ressources Humaines – Rémunérations, en liaison avec les RRH, après analyse individuelle, et en application de l’accord groupe du 7 août 2022 relatif à l’égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail.

Cette enveloppe sera utilisée pour :

1/ Favoriser l’égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes (égalité salariale et/ou de carrière) et l’égalité 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.

Les collaboratrices de retour de congé maternité ou les salariés de retour de congé d’adoption en 2023 verront leur salaire de base automatiquement révisé de la hausse moyenne des salaires de base, toutes catégories, toutes natures de révision (sélective, collective, équité) et toutes entités légales confondues, constatée au cours de l’année 2022.

3/ 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 (2018 à 2022).

* **Article 2 – Révision salariale collective**

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

Mise en œuvre d’une révision salariale annuelle pérenne de 3% attribuée aux collaborateurs avec un salaire annuel brut de base inférieur ou égal à 50 000,00 euros, de 2% pour les collaborateurs avec un salaire annuel brut de base strictement supérieur à 50 000,00 euros et inférieur ou égal à 70 000,00 euros et de 1% pour les collaborateurs avec un salaire annuel brut de base strictement supérieur à 70 000,00 euros et inférieur ou égal à 90 000,00 euros.

Les conditions d’éligibilité à cette révision collective 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 1er octobre 2022 dont le salaire annuel brut de base équivalent temps plein au 31 décembre 2022 est inférieur ou égal à 90 000,00 euros bruts. | Révision salariale de 3% pour les salaires annuels bruts de base équivalent temps plein inférieur ou égaux à 50 000,00 euros, de 2% pour les salaires annuels bruts de base équivalent temps plein strictement supérieurs à 50 000,00 euros et inférieurs ou égaux à 70 000,00 euros et de 1% pour les salaires annuels bruts de base équivalent temps plein strictement supérieurs à 70 000,00 euros et inférieurs ou égaux à 90 000,00 euros. |

Cette révision salariale prendra effet au **1er mars 2023.**

Les salariés en contrats d’alternance (contrats de professionnalisation et contrats d’apprentissage), ne sont pas concernés par ces mesures pérennes, leur mode de rémunération étant déterminé et revu par des dispositions légales ou conventionnelles spécifiques à ces types de contrat.

* **Article 3 - Primes à caractère social**

Il est convenu qu’une négociation sera ouverte avec l’Organisation Syndicale afin de reconduire l’accord sur la prime de naissance ainsi que la prime parentale en 2023.

**Article 4 – Prime de Partage de la Valeur, dite prime PPV**

Engagement sur l’ouverture d’une négociation sur le versement en décembre 2022 d’une prime de partage de la valeur.

**Article 5 – Forfait mobilité durable**

Engagement sur l’ouverture, au plus tard fin avril 2023, d’une négociation sur la mise en place du forfait mobilité durable.

**Article 6 – Clause de Revoyure**

La Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord pourront se réunir à la demande de l’une ou l’autre des parties dans le courant du second trimestre 2023 afin d’échanger sur le contexte interne et externe et de déterminer si de nouvelles mesures sont nécessaires.

**Article 7 – Dispositions finales**

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

Son échéance est fixée au 31 décembre 2023.

Le présent accord, qui n’est pas renouvelable par tacite reconduction, prendra automatiquement fin à la date de son échéance.

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

Un exemplaire de l’accord sera remis au greffe du Conseil de prud’hommes de Nanterre.

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

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

Fait à Courbevoie, le 09 décembre 2022 en 3 exemplaires, dont 1 pour les formalités de dépôt.

**Pour HSBC Global Asset Management (France)**

XXXXX, agissant en qualité de directeur général

**Pour l’organisation syndicale CFDT**

XXXXX, déléguée syndicale