ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

AU SEIN D'HSBC FRANCE

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

HSBC France, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs Elysées, 75008 PARIS, représenté par Madame Myriam COUILLAUD, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines du Groupe HSBC France.

D'une part

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de HSBC France, à savoir :

Le Syndicat CFDT représenté par

Le Syndicat CFTC représenté par Pascal BELOUIS

Le Syndicat SNB représenté par Martine GEY

Le Syndicat FO représenté par Eric POYET

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Les ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ont profondément modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel en créant une instance unique de représentation du personnel : le comité social et économique (CSE).

Si la loi prévoit des règles générales applicables à la constitution de cette instance tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau des établissements s'il en existe dans l'entreprise, il est laissé une grande marge de manœuvre aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise pour les aménager, et ce, afin de tenir compte des spécificités propres à chaque entreprise.

Cette réforme de l'organisation du dialogue social s'inscrit dans un environnement économique et réglementaire, qui implique pour HSBC France d'adapter régulièrement son organisation, de développer de nouveaux modes de fonctionnement, ainsi que de nouvelles approches du dialogue social.

La Direction et les Partenaires Sociaux ont ouvert cette négociation en rappelant leur profond attachement à un dialogue social constructif et de qualité, marquant également leur volonté de le préserver dans le nouveau cadre ouvert par les ordonnances.

Le présent accord, s'inscrivant dans la mise en place d'une instance unique de représentation du personnel, vise à créer les conditions d'un dialogue social utile et constructif, permettant à l'ensemble des acteurs d'échanger pour contribuer au développement de l'entreprise et de ses collaborateurs, dans le respect des personnes et des principes de Qualité de Vie au Travail définis au sein de l'entreprise.

Les organisations syndicales et la direction de la Société HSBC France se sont donc rencontrées à plusieurs reprises et sont convenues d'adapter le nouveau dispositif légal au fonctionnement de leur entreprise.

Une première réunion de négociation s'est ainsi tenue le 11 septembre 2018 pour étudier les modalités de mise en place du comité social et économique ainsi que la reconnaissance de l'existence d'un établissement unique au sein de l'entreprise.

A la suite de cette première réunion, les 15 réunions organisées entre le 19 septembre 2018 et le 27 février 2019, ont permis d'aborder les conditions de mise en place et de fonctionnement des instances nationales et locales, entérinant le principe de l'existence d'un établissement unique au sein de la Société HSBC France, en raison, notamment, des modalités de gestion du personnel qui s'exerce de manière centralisée.

Il a également été relevé, au cours de ces différentes réunions, que si la Société HSBC France était composée d'un établissement unique, une représentation du personnel sur le terrain s'avérait nécessaire, en raison de la couverture nationale de l'entreprise.

Au cours des différents échanges, la mise en place d'un CSE unique accompagné d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail unique ainsi que de représentants de proximité a été considérée comme une solution appropriée pour une représentation du personnel efficiente au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, conscients de la caducité d'un certain nombre des dispositions de l'accord de droit syndical, historiquement applicable au sein de la Société, les partenaires Sociaux ont également décidé d'ouvrir, en parallèle, des négociations sur le thème du droit syndical, négociations qui feront l'objet d'un accord distinct, mais en lien avec le présent accord.

Il a ainsi été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

CHAPITRE I : CADRE DE MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) AU SEIN D'HSBC FRANCE 6

ARTICLE 1 – CONSTAT DE L'ABSENCE D'ETABLISSEMENTS DISTINCTS : MISE EN PLACE D'UN CSE UNIQUE 6

ARTICLE 2 – CALENDRIER RELATIF A LA MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 6

CHAPITRE II : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET LA MISE EN PLACE D'UNE REPRESENTATION DE PROXIMITE 7

ARTICLE 3 : LE CSE 7

3.1. LE PERIMETRE DU CSE 7

3.2 L'ORGANISATION DU CSE 7

3.2.1. La composition du CSE 7

3.2.2. Les commissions du CSE 7

3.2.2.1. La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) : 8

3.2.2.2. La commission Economique 9

3.2.2.3. La commission Formation 10

3.2.2.4. La commission Egalité Professionnelle 10

3.2.2.5. La commission d'Information et d'Aide au Logement 11

3.2.2.6. La Commission des Marchés : 11

3.3 LES ATTRIBUTIONS GENERALES DU CSE 12

3.3.1. Information / consultations récurrentes 12

3.3.2. Délais impartis au CSE pour rendre son avis 12

3.3.3. Droits d'alerte 13

3.3.4. Les réclamations individuelles 13

3.3.5. La désignation d'un expert 13

3.3.5.1. Les types d'expertise admis 13
3.3.5.2. Les modalités de la désignation 13
3.3.5.3. La prise en charge des frais d'expertise 13

3.4 LES REUNIONS DU CSE 14

3.4.1. Nombre de réunions ordinaires du CSE 14

3.4.2. Modalités de fonctionnement du CSE 14

3.4.3 L'ordre du jour 15

3.4.4. Remise commentée des documents en réunion CSE (« RO ») 15

3.5 LES MOYENS DU CSE 15

3.5.1 Les heures de délégations 15
3.5.1.1 Crédit d'heures 15
3.5.1.2. Annualisation des heures 16
3.5.1.3. Mutualisation des heures 16
3.5.1.4. Forfait-jour 16

3.5.2. La mise à disposition de personnel auprès du CSE 16

3.6. LE BUDGET DU CSE 17

3.6.1 Contribution de l'Entreprise aux ASC 17

3.6.2 Contribution de l'Entreprise au budget de fonctionnement du CSE 17

3.7 LES LOCAUX DU CSE 18

ARTICLE 4 – LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE 18

4.1. LE PERIMETRE DE MISE EN PLACE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE 18

4.2. LES MODALITES DE DESIGNATIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE 18

4.3. LES ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RP) 19

4.4. L'ARTICULATION DES ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE ET DE CELLES DU CSE 20

4.4.1. La commission de proximité 20

4.4.2. La Commission de Coordination 21

4.5. LES MOYENS ALLOUES AUX REPRESENTANTS DE PROXIMITE 22

CHAPITRE III : BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES) 22

CHAPITRE IV : ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS ET DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 23

ARTICLE 5 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LA MISE EN PLACE DU CSE 23

CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES 24

ARTICLE 6 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE 24

ARTICLE 7 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS 24

ARTICLE 8 : COMMISSION DE SUIVI 24

ARTICLE 9 : ADHESION, REVISION 24

ARTICLE 10 : DEPOT ET PUBLICITE 25

ANNEXE 1 26

ANNEXE 2 27

ANNEXE 3 28

CHAPITRE I : CADRE DE MISE EN PLACE DES NOUVELLES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) AU SEIN D'HSBC FRANCE

Le présent chapitre a pour objet de déterminer le périmètre ainsi que le calendrier relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel au sein de la Société HSBC France.

En effet, au cours des réunions de négociations autour de la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel, les partenaires sociaux ont entériné la perte de la qualité d'établissement distinct au sein de la Société (I) et ont rappelé le calendrier légal (II) pour la mise en place du CSE Unique.

Article 1 – Constat de l'absence d'établissements distincts : Mise en place d'un CSE Unique

Au regard de l'organisation et de la gestion centralisée de la Banque, notamment en matière de gestion du personnel et de lieux de prise de décisions, les parties sont convenues de reconnaitre la qualité d'établissement unique à la Société HSBC France, de sorte qu'un seul CSE, dit CSE unique, soit mis en place.

Article 2 – Calendrier relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel

Les mandats en cours au jour de la signature du présent accord ayant une échéance initialement fixée à une date ultérieure au 1er janvier 2020 (date maximale de mise en place du CSE), il est expressément prévu par les textes que ces derniers cesseront au plus tard de manière anticipée le 31 décembre 2019 au soir. S'agissant des élections du CSE, il est convenu que ces dernières seront organisées au plus tard au cours du quatrième trimestre 2019, dans l'objectif d'éviter toute carence au 1er janvier 2020 dans la représentation du personnel de l'entreprise.

CHAPITRE II : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET LA MISE EN PLACE D'UNE REPRESENTATION DE PROXIMITE

Article 3 : Le CSE

3.1. Le périmètre du CSE

Un CSE est mis en place au niveau de l'entreprise, constituant un établissement unique.

3.2 L'organisation du CSE

3.2.1. La composition du CSE

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant.

Il est convenu que le nombre d'élus titulaires et suppléants sera prévu par le protocole préélectoral, et sera déterminé en vertu des dispositions de l'article R.2314-1 du code du travail.

A titre informatif, ce nombre est, au jour de la signature du présent accord, de 32 membres titulaires et 32 membres suppléants.

Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, un Secrétaire et un Trésorier ainsi que, parmi l'ensemble des membres titulaires ou suppléants, leurs adjoints respectifs.

Seuls les membres titulaires du CSE assistent aux réunions du CSE.

Par ailleurs, assistent avec voix consultative au CSE :

- Les représentants syndicaux (RS) éventuellement désignés par chaque Organisation Syndicale Représentative (OSR), dans la limite d'un RS par OSR ;
- Trois salariés de l'entreprise qui assistent le président ;
- D'éventuels intervenants des directions Métiers et Fonctions de HSBC France en fonction des dossiers qui sont présentés à l'instance.

3.2.2. Les commissions du CSE

Les commissions ont pour missions principales d'instruire et de préparer les délibérations du CSE sur des questions précises relevant de leur périmètre de compétence ainsi que d'examiner des sujets particuliers, sur demande du CSE.

Leur rôle est essentiel en ce qu'il permet au CSE de traiter dans de bonnes conditions l'ensemble de ses missions, et de faciliter sa prise de décision et/ou d'avis.

Les commissions, ayant pour objet notamment de préparer les délibérations du CSE, rédigent et transmettent leur compte-rendu au CSE avant la réunion au cours de laquelle celui-ci doit rendre son avis. L'absence de compte-rendu transmis au CSE avant la réunion de consultation de ce dernier ne saurait remettre en cause la consultation et l'avis qui en découlera.

En aucune manière, les commissions du CSE ne peuvent délibérer pour rendre un avis ou désigner un expert en lieu et place du CSE.

Les membres des commissions ci-dessous sont désignés par le CSE au sein de ses membres titulaires ou suppléants. Cette désignation devra être effectuée autant que possible dans le respect de proportionnalité des résultats obtenus par les organisations syndicales au 1er tour des dernières élections professionnelles

Il sera procédé à leur désignation de préférence au cours de la première réunion, constitutive du CSE, et au plus tard, au cours de la deuxième réunion de celui-ci.

Les membres des commissions CSSCT, Economique, Formation, Egalité Professionnelle, Information et Aide au Logement bénéficieront, pour chaque réunion convoquée par la Direction, d'une réunion préparatoire de 3 heures et d'une réunion de rédaction du rapport de synthèse des travaux de la commission également de 3 heures, ce temps ne s'imputant pas sur les crédits d'heures dont bénéficient individuellement les membres.

3.2.2.1. La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) :

Il est convenu, par le présent accord, que la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) sera composée de 8 membres désignés par le CSE, parmi ses membres titulaires et suppléants, dont trois (3) au moins appartiennent au collège Cadres, et un (1) au moins appartient au collège Technicien.

La CSSCT est présidée par l'employeur représenté par un membre de la Direction des Ressources Humaines.

Le représentant syndical au CSE participe, sans en être membre, aux réunions de la CSSCT.

Dans ce cadre, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors de la commission. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des membres de la CSSCT.

Le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant reçu délégation, ainsi que le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT.

Ils sont invités par le Président.

De même, l'agent de contrôle de l'Inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités, par le Président, aux réunions de la CSSCT.

Lors de sa première réunion, la CSSCT désignera, parmi ses membres, un rapporteur, qui assurera la transmission au CSE des travaux de la CSSCT, et qui participera aux réunions de la Commission de Coordination de la Représentation de Proximité (cf infra article 4.4). Un rapporteur suppléant pourra être désigné afin de pallier les absences du rapporteur.

Les missions confiées à la CSSCT sont les suivantes :

- préparer les délibérations du CSE dans le cadre de l'exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,

- procéder à l'analyse des risques professionnels et saisir le CSE si elle l'estime utile,

- formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés,

- décider des inspections à réaliser en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et les confier, le cas échéant, aux Représentants de proximité.

En aucune manière, la CSSCT ne peut délibérer pour rendre un avis ou désigner un expert en lieu et place du CSE, y compris dans le cadre de l'exercice des missions susvisées.

Une réunion par trimestre du CSE sera consacrée aux travaux de la commission SSCT.

Le calendrier annuel des réunions de la CSSCT est établi par son Président en concertation avec le secrétaire du CSE et est communiqué aux membres de la commission un mois au moins avant la première réunion annuelle.

La CSSCT se réunit quatre fois par an, sur convocation de la Direction, au moins dix jours avant chacune des réunions du CSE dédiées aux questions relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité.

Les membres de la CSSCT bénéficient, à la charge de l'entreprise, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les conditions légales et règlementaires.

Cette formation est dispensée lors de la première désignation puis renouvelée lorsque le représentant a exercé son mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

La durée de la formation dont bénéficient les membres de la CSSCT dans ce cadre est fixée à cinq jours.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

Pour mener leur mission, les membres de la CSSCT bénéficient d'un crédit d'heures individuel mensuel de 15 heures. Ils ont accès à la BDES.

Ces réunions préparatoires se tiennent nécessairement à l'initiative de l'employeur la veille de la tenue de la CSSCT.

3.2.2.2. La commission Economique

La commission économique est composée de 8 membres élus, désignés par le CSE, dont au moins trois (3) appartenant au collège Cadres, et un (1) au moins appartient au collège Technicien ;

La commission économique se tient en présence d'un ou deux représentant(s) de l'employeur, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité. Ces experts disposent d'une voix consultative.

Elle est présidée par l'employeur représenté par un membre de la Direction des Ressources Humaines

Le Représentant Syndical au CSE participe, sans en être membre, aux réunions de la Commission.

La Commission économique est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers fournis par l'entreprise ainsi que toute question de son domaine de compétence que le CSE lui soumet.

La Commission économique se réunit, sur convocation de la Direction, au moins deux fois par an, dont une fois le mois précédant la réunion d'information en vue de la consultation du Comité Social et Economique relative à la situation économique et financière prévue à l'article L. 2312-25 du code du travail. L'expert-comptable éventuellement mandaté par le CSE dans le cadre de cette consultation peut participer aux travaux de la Commission sur initiative du Secrétaire du CSE.

3.2.2.3. La commission Formation

Il est convenu, par le présent accord, que la commission formation est composée de 8 membres élus, désignés par le CSE.

La commission formation se tient en présence d'un ou deux représentant(s) de l'employeur, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité.

Le Représentant Syndical au CSE participe, sans en être membre, aux réunions de la Commission.

Les missions confiées à la Commission Formation sont les suivantes :

- préparer les délibérations du CSE en matière d'orientations de la formation professionnelle,
- étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
- étudier le bilan, les orientations et le plan annuel de développement des compétences ainsi que tout projet important relatif à la formation professionnelle dans l'entreprise,
- étudier également les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des personnes en situations de handicap.

La commission formation est présidée par un membre élu du CSE et est convoquée par la Direction.

Elle se réunit au minimum deux fois par an, et notamment en amont de chaque consultation récurrente du CSE portant en tout ou partie sur le domaine de la formation.

3.2.2.4. La commission Egalité Professionnelle

Il est convenu, par le présent accord, que la commission égalité professionnelle est composée de 8 membres élus, désignés par le CSE.

La commission égalité professionnelle se tient en présence d'un ou deux représentant(s) de l'employeur, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité. Elle est présidée par un membre élu du CSE.

Le Représentant Syndical au CSE participe, sans en être membre, aux réunions de la Commission.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du Comité Social et Economique en matière d'égalité professionnelle.

Elle se réunit, sur convocation de la Direction, au moins une fois par an, le mois précédant la réunion d'information en vue de la consultation du Comité Social et Economique relative à la politique sociale et portant sur le volet de l'égalité professionnelle.

3.2.2.5. La commission d'Information et d'Aide au Logement

Il est convenu, par le présent accord, que la commission d'information et d'aide au logement est composée de 8 membres élus, désignés par le CSE.

La commission se tient en présence d'un ou deux représentant(s) de l'employeur, éventuellement assisté d'experts internes compétents sur le sujet traité. Elle est présidée par un membre élu du CSE.

Le Représentant Syndical au CSE participe, sans en être membre, aux réunions de la Commission.

Cette commission a pour mission de :

- Faciliter le logement et l'accession des salariés à la propriété et/ou à la location de locaux d'habitation,
- Rechercher les offres de logement correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes chargés de collecter la participation des employeurs à l'effort de construction,
- Informer les salariés sur les conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assister dans les démarches nécessaires pour l'obtention d'aides financières.

La Commission se réunit, sur convocation de la Direction, au moins une fois par an.

3.2.2.6. La Commission des Marchés :

Il est convenu, par le présent accord, que la commission des marchés est composée d'un nombre de membres élus titulaires fixé par le règlement intérieur du CSE.

Il sera procédé à cette désignation de préférence au cours de la réunion du CSE qui suivra celle de l'adoption de son Règlement intérieur.

La commission des marchés est présidée par un membre élu titulaire du CSE et est convoquée par le secrétaire du CSE.

Les missions confiées à la Commission des Marchés sont les suivantes :

- préparer les délibérations du CSE dans le cadre de l'exercice des attributions du CSE,

- établir les appels d'offre en respectant les prescriptions du CSE, et choisir les fournisseurs et les prestataires de ce dernier, tout en lui en rendant compte au CSE,

- établir un rapport d'activité annuel.

3.3 Les attributions générales du CSE

L'architecture de l'organisation et des attributions de la délégation du Personnel au sein de l'Instance Unique (CSE) est présentée en Annexe 1.

3.3.1. Information / consultations récurrentes

Le Code du travail prévoit la possibilité, par accord d'entreprise, de définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du Comité Social et Économique.

Pour rappel, le Code du travail prévoit la consultation du Comité Social et Economique sur :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les Parties décident de se prévaloir de cette possibilité ouverte par la voie de la négociation collective, pour la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et ce pour tenir compte de la constance de stratégie de l'entreprise sur plusieurs années. Cette consultation interviendra tous les deux ans.

Un point d'information sera présenté chaque année au CSE afin de lui communiquer les actions engagées et celles en cours telles que définies dans les orientations stratégiques objet de la précédente consultation.

Les parties conviennent par ailleurs qu'en cas de modification majeure apportée aux orientations stratégiques de la Société qui surviendrait au cours d'une année non couverte par ladite consultation, et qui serait susceptible d'avoir un impact important sur l'emploi, une consultation ponctuelle du CSE serait organisée.

Les dispositions légales, c'est-à-dire une consultation annuelle, s'appliquent pour les consultations récurrentes relatives à :

- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

3.3.2. Délais impartis au CSE pour rendre son avis

Outre le cas des consultations pour lesquelles la loi fixe un délai spécifique, il est rappelé que le CSE est réputé avoir été consulté à l'expiration du délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires au CSE pour rendre son avis ou de l'information par la Direction de leur mise à dispositions dans la BDES.

Ce délai est porté à 2 mois en cas d'intervention d'un expert.

Ces délais n'empêchent pas le CSE de rendre son avis dans un délai plus court, étant précisé que le CSE pourra également rendre son avis au cours de la première réunion suivant la communication par l'employeur des informations nécessaires au CSE pour rendre son avis ou de l'information par la Direction de leur mise à dispositions dans la BDES.

3.3.3. Droits d'alerte

Plusieurs procédures d'alerte permettent aux membres du CSE d'agir lorsqu'ils ont connaissance d'informations ou de faits préoccupants concernant la situation de l'entreprise ou de ses salariés dans les conditions et selon les modalités prévues par le code du travail.

Les dispositifs d'alertes sont de la compétence exclusive du CSE.

3.3.4. Les réclamations individuelles

La mise en place d'une représentation de proximité au sein de la Société HSBC France doit notamment permettre de limiter le nombre de réclamations individuelles et/ou locales nécessitant d'être portées en CSE.

Les éventuelles réclamations individuelles ou collectives, soulevées par les membres élus du CSE qui n'auraient pas pu être résolues en local par la Représentation de Proximité seront portées à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire du CSE.

Pour ce faire, les élus devront communiquer ces questions aux représentants de la Direction et au secrétaire du CSE, par mail, au plus tard 10 jours calendaires avant la réunion afin qu'elles soient reprises et partagées avec l'ordre du jour.

3.3.5. La désignation d'un expert

3.3.5.1. Les types d'expertise admis

L'article L. 2315-78 du Code du travail prévoit que le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité dans les cas prévus par la loi.

Il est à noter que le CSE peut néanmoins faire appel à tout type d'expertise, rémunérée par ses soins, pour la préparation de ses travaux.

3.3.5.2. Les modalités de la désignation

L'expert est désigné par un vote du CSE au cours d'une réunion dont l'ordre du jour porte sur ce vote. L'expert peut également être désigné lors d'une réunion dont l'un des points inscrits à l'ordre du jour est directement en lien avec l'objet de l'expertise. La Direction conserve sa faculté de contester une telle désignation.

Il est convenu par le présent accord que, dès lors que le CSE entend mandater un expert pour la préparation de ses travaux dans le cadre de l'examen d'un projet de réorganisation présenté par la Direction, son mandatement ne peut intervenir qu'au cours de la première réunion (R1) de présentation du projet.

3.3.5.3. La prise en charge des frais d'expertise

Par dérogation aux dispositions légales, il est convenu par le présent accord que l'expertise décidée par le CSE

dans le cadre de sa consultation biennale sur les orientations stratégiques est prise en charge à 90 % par l'entreprise.

3.4 Les réunions du CSE

3.4.1. Nombre de réunions ordinaires du CSE

Les parties sont convenues d'aller au-delà du plancher minimum fixé par la loi dans le cadre du présent accord et ont arrêté à onze le nombre de réunions ordinaires annuelles du CSE.

Parmi ces onze réunions, quatre d'entre elles, (une par trimestre) seront à minima, consacrées en partie aux attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Il est par ailleurs convenu que les heures passées en réunion préparatoire, à raison d'une réunion préparatoire d'une demi-journée par réunion, sont rémunérées comme du temps de travail effectif et ne sont par conséquent pas déduites des heures de délégation.

Ces réunions préparatoires se tiennent nécessairement à l'initiative de l'employeur, en principe la veille de la réunion du CSE.

En cas de nécessités, l'employeur pourra prendre l'initiative de réunions exceptionnelles supplémentaires qui nécessiteront, comme toutes les autres réunions, une concertation sur l'ordre du jour avec le Secrétaire du CSE. Une réunion préparatoire pourra être organisée sur convocation de la Direction d'une durée fonction de l'ordre du jour et qui ne saurait excéder une demi-journée.

Conformément aux dispositions légales, deux membres représentants du personnel peuvent demander la tenue de réunions exceptionnelles sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail en motivant cette demande. Aucune réunion préparatoire n'est, dans ce cas, prévue.

Par ailleurs, le CSE doit être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

3.4.2. Modalités de fonctionnement du CSE

Les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le suppléant appelé à remplacer un titulaire, temporairement ou définitivement, est déterminé conformément aux dispositions légales.

Afin de pouvoir, le cas échéant, participer aux réunions en cas d'absence des titulaires, les suppléants reçoivent les convocations aux réunions à titre indicatif, de même que l'ordre du jour et les documents afférents.

L'organisation syndicale communiquera à la DRS, préalablement à la tenue de la réunion, le nom du membre suppléant qui remplacera le titulaire temporairement absent.

Outre les dispositions légales, les parties conviennent de la possibilité de recourir à la visioconférence lors des réunions du CSE si l'un des membres le demande pour lui-même, pour son organisation personnelle. Cette demande devra être transmise préalablement à la réunion, dans un délai minimum de 6 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles, afin de permettre à la Direction d'en étudier la faisabilité. En cas de refus, la Direction en informera le demandeur et le secrétaire du CSE au moins 3 jours ouvrés avant la réunion.

3.4.3 L'ordre du jour

Sauf en application des dérogations prévues par les dispositions légales, l'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le Président ou son représentant et le Secrétaire ou, en l'absence de ce dernier, son ou ses adjoint(s). Dans l'hypothèse d'une pluralité d'adjoints, l'ordre du jour sera établi, en l'absence du secrétaire, avec le secrétaire adjoint le plus âgé.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre du jour est joint à l'invitation aux réunions et est transmis au moins 3 jours calendaires avant la réunion.

3.4.4. Remise commentée des documents en réunion CSE (« R0 »)

La Direction peut décider de mettre à l'ordre du jour d'une réunion du CSE un point portant sur la remise commentée d'un document écrit qui décrira le projet de la Direction (volets économique, organisationnel) et ses conséquences sociales qui lui est présenté.

La remise commentée des documents permet à la Direction d'apporter un premier éclairage sur les projets qu'elle envisage. Cette remise commentée interviendra au cours d'une réunion dite « R0 » ou fera l'objet d'un point spécifique au cours d'une réunion traitant d'autres sujets. Dans ce cadre, le document d'information écrit prévu par la loi (Livre II) est remis aux membres de l'instance. Le cas échéant, il pourra également être remis au cours de cette réunion un document de synthèse qui a pour finalité de servir de support au commentaire de la Direction en appui à la remise du document d'information (Livre II) et à la communication concomitante des grandes lignes du projet aux collaborateurs.

Il est convenu entre les parties que cette « R0 » ne constitue pas une première réunion d'information de l'instance au sens de la loi. Elle se tient a minima 3 jours calendaires avant la réunion d'information (R1).

3.5 Les moyens du CSE

3.5.1 Les heures de délégations

3.5.1.1 Crédit d'heures

Les membres titulaires du CSE bénéficient du crédit d'heures prévu par les dispositions du code du travail.

Par dérogation aux dispositions du code du travail, il est convenu que :

- le secrétaire du CSE exerce sa mission dans le cadre d'un mandat à temps plein
- le secrétaire adjoint, dès lors que le CSE en désigne un, bénéficie d'un crédit d'heures individuel mensuel majoré de 25 heures.
- le trésorier bénéficie d'un crédit d'heures individuel mensuel majoré de 80 heures.

- chaque représentant syndical désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures individuel mensuel de 25 heures, en lieu et place du crédit légal de 20 heures.

3.5.1.2. Annualisation des heures

Les membres du CSE peuvent cumuler leurs heures de délégation dans la limite de 12 mois glissants.

Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit mensuel d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe son manager et la DRS au plus tard 8 jours calendaires avant la date prévue de leur utilisation.

3.5.1.3. Mutualisation des heures

Les membres titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir, entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Cette répartition ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéfice un membre titulaire, en application de l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Les membres titulaires informent, par écrit, la Direction des Relations Sociales du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information doit préciser l'identité des membres concernés ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

3.5.1.4. Forfait-jour

Lorsqu'un élu est un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours, son crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans sa convention individuelle.

Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Si le crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le reliquat est arrondi à 4 heures et correspond à une demi-journée venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés.

3.5.2. La mise à disposition de personnel auprès du CSE

Le CSE bénéficie de la mise à disposition des collaborateurs de HSBC France tel qu'en bénéficiaient le Comité Central d'Entreprise et le Comité d'établissement de Paris jusqu'au jour de la première mise en place du CSE.

Les dispositions conventionnelles qui définissent les conditions de mise à disposition des dits collaborateurs, établies entre HSBC France et le Comité Central d'Entreprise et le Comité d'Etablissement de Paris seront reconduites dans les mêmes conditions dès la mise en place effective du CSE.

Cette mise à disposition correspond à 11,5 ETP. Celle-ci représente une capacité de travail prise en compte indépendamment des coûts salariaux des collaborateurs mis à disposition. En conséquence, si le total des mises à disposition devenait inférieur à 11,5 ETP, aucune compensation financière ne serait due par HSBC France au CSE, sous réserve de l'application de l'article 3.6.2 du présent accord.

Dans cette hypothèse d'un nombre de mises à disposition inférieur à 11.5 ETP, et pour le cas où le secrétaire du CSE souhaiterait pourvoir le ou les postes vacants, la DRH lui apportera son concours en publiant le ou les postes ouverts à la mobilité.

3.6. Le Budget du CSE

3.6.1 Contribution de l'Entreprise aux ASC

Il est rappelé que la contribution de l'Entreprise aux Activités Sociales et Culturelles, versée avant la mise en application du présent accord, respectivement aux CCE et aux Comités d'Etablissement comprend:

1. Une dotation financière en % déterminée à partir de l'assiette constituée par la masse salariale, figurant dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN), au périmètre de compétence géographique de l'instance concernée.
2. Une dotation complémentaire, sous forme de capacité de travail des salariés (cf. paragraphe 3.5.2), mis à disposition du CSE, pour la quote-part de leur l'activité dédiée à la gestion des ASC de l'instance à laquelle ils sont rattachés. Cette quote-part a été fixée par convention à 75 % desdits coûts salariaux.

Les parties conviennent concernant le point 1 ci-dessus, que la contribution de l'Entreprise au bénéfice du CSE sera déterminée, pour la 1ère année d'application du présent accord, à partir du montant en euro résultant de la somme cumulée en valeur absolue la plus élevée de la contribution globale annuelle aux ASC du CCE et des Comités d'Etablissement, constatée au cours des 3 dernières années complètes.

Le montant ainsi retenu sera rapporté à la masse salariale figurant à la DSN au terme de la 1ère année d'application du présent accord et le nouveau % en résultant s'appliquera, à compter de l'année suivante, à la masse salariale figurant à la DSN de l'année écoulée pour la détermination de la dotation aux ASC correspondante.

A cette dotation, s'ajoute, de manière totalement séparée, une subvention forfaitaire, versée, au jour de la signature du présent accord au Comité d'Etablissement de Paris (CEP) au titre de la gestion par le CEP du restaurant d'entreprise Vernet établie par convention entre HSBC France et le CEP. Cette subvention sera maintenue au bénéfice du CSE nouvellement créé. En cas de fin de gestion, un versement équivalent sera consacré a minima à cette activité soit directement au CSE soit par l'intermédiaire de l'entreprise auprès d'un prestataire.

3.6.2 Contribution de l'Entreprise au budget de fonctionnement du CSE

Il est rappelé que la contribution de l'Entreprise au budget de fonctionnement, versée avant la mise en application du présent accord respectivement aux CCE et aux Comités d'Etablissement est constituée :

1. de la dotation financière correspondant à 0.20 % de la masse salariale figurant dans la DSN, au périmètre de compétence géographique de l'instance concernée.

2. D'une dotation complémentaire sous forme de capacité de travail des salariés (cf paragraphe 3.5.2.) mis à disposition du CCE et du CEP pour la quote-part de leur activité dédiée au fonctionnement du CCE ou du CEP selon leur rattachement
   Cette quote-part a été établie par convention à 25 % desdits coûts salariaux.
3. De prise en charge de frais divers (suivi médical des salariés du CEP dans le cadre de l'exploitation du restaurant Vernet,..)

Les parties conviennent de maintenir en l'état les modalités de détermination de la dotation au budget de fonctionnement, prise dans ses 3 éléments la constituant.

Il est rappelé que la contribution globale de l'Entreprise au budget de fonctionnement du CSE ne peut être inférieure à 0.22 % de la masse salariale.

3.7 Les Locaux du CSE

Le CSE bénéficiera des locaux mis à disposition, à la date des présentes, du Comité Central d'Entreprise et du Comité d'Etablissement de Paris de HSBC France.

La DRS étudiera avec la DIE la possibilité de regrouper sur un même site les collaborateurs mis à disposition du CSE, en concertation avec le bureau du CSE.

Article 4 – Les Représentants de Proximité

Le dialogue social entre les différents acteurs de l'entreprise, au plus près des collaborateurs, est une composante essentielle de son organisation, et s'inscrit dans les actions engagées depuis de nombreuses années pour favoriser le bien vivre ensemble et la qualité de vie au travail.

Au regard de la dimension et de l'implantation géographique de HSBC France, les Parties s'accordent sur l'importance à pérenniser et à favoriser une représentation de proximité.

Aussi, en application des dispositions légales définies par l'article L 2313-7, il est convenu de mettre en place des représentants de proximité (RP) au sein de périmètres géographiques délimités appelés zones de proximité.

4.1. Le périmètre de mise en place des représentants de proximité

Des représentants de proximité, au nombre total de 53, sont désignés au périmètre des zones de proximité listées en Annexe 2.

4.2. Les modalités de désignations des Représentants de Proximité

A l'issue des élections professionnelles, le nombre total de mandats de Représentants de Proximité est réparti entre les organisations syndicales au prorata de leurs résultats, au 1er tour des élections des titulaires du CSE. S'il reste des postes à pourvoir, ces derniers seront attribués selon la règle du plus fort reste. Dans l'hypothèse où une liste indépendante viendrait à recueillir un ou plusieurs sièges au sein du CSE à l'issue du 2d tour, la répartition du nombre total de mandats de représentants de proximité serait réévaluée au prorata du nombre de sièges obtenus par chacune des listes.
Les représentants de proximité de chacune des zones de proximité sont désignés par le CSE, au cours de la première réunion constitutive de ce dernier, par vote majoritaire, dans les conditions suivantes :

- Les Représentants de Proximité doivent être des collaborateurs rattachés sur le plan opérationnel à la zone de proximité au sein de laquelle ils seront désignés
- Dans la mesure du possible, il sera privilégié la désignation d'au moins 1 RP Femme dans chaque zone de proximité
- Ils peuvent être membres titulaire ou suppléant du CSE, ou ne disposer d'aucun mandat électif
- Pour les zones de proximité hors immeubles centraux et la zone de proximité Centre, les Représentants de Proximité sont désignés en respectant une répartition équilibrée entre les 2 groupes RBWM constituant le périmètre géographique de la zone de proximité, soit, en fonction des cas, 2 issus de chaque Groupe, ou 3 issus de chaque Groupe, ou 3 de l'un et 2 de l'autre.
- Pour la zone de proximité Immeubles Centraux, les 8 Représentants de Proximité désignés doivent être rattachés à part égale entre les 2 sites (4 issus du site Cœur Défense, et 4 issus du pôle Elysées/Vernet).
- Pour la zone de proximité Centre, au moins 1 Représentant de Proximité doit être rattaché sur le plan opérationnel au site de Fussy.

Les Représentants de Proximité sont désignés pour la durée des mandats des élus du CSE, soit 4 ans, leur mandat prenant automatiquement fin en même temps que ceux des membres du CSE. Pour le cas où un remplacement s'avérerait nécessaire, en raison d'une :

- Mobilité en dehors de la zone de proximité
- Rupture du contrat de travail
- Démission du mandat,

le CSE procédera, par vote majoritaire, à la désignation de son remplaçant en respectant les modalités ci-dessus.

Pour les représentants de proximité des zones Paris Ile de France, hors Immeubles Centraux :
En cas de mobilité de l'un d'entre eux en dehors de son périmètre de désignation, mais au sein du bassin d'emploi francilien, et pour le cas où le CSE ne serait pas en mesure, faute de candidat, de désigner son remplaçant, dans le respect de la proportionnalité résultant des élections professionnelles, le RP en mobilité conserve son rôle pendant un délai maximum de 6 mois, afin de pallier la carence de désignation.

Une fois la désignation effective des RP, leur nom et coordonnées (lieu d'affection et numéro de téléphone professionnel) sont affichés dans chaque zone de proximité respective.

4.3. Les attributions des Représentants de proximité (RP)

Les attributions et déplacements des représentants de proximité s'exercent exclusivement au périmètre de la zone de proximité où ils ont été désignés.

Les représentants de proximité, qui bénéficient d'une libre circulation au sein de leur zone de proximité, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, et sans perturber le bon fonctionnement de l'organisation du travail, ont notamment pour vocation à contribuer au traitement des sujets locaux, en les portant directement à la connaissance des responsables concernés en vue de leur résolution dans les domaines listés ci-dessous.

Leur désignation par le CSE, selon les modalités définies à l'article 4.2, leur confère en effet les attributions en matière :

- D'examen des réclamations individuelles et collectives,

- D'identification de situations de danger grave et imminent ou d'atteinte aux droits des personnes afin d'en informer le CSE pour lui permettre, s'il l'estime nécessaire, d'exercer son droit d'alerte,

- De suivi de la procédure de droit d'alerte,

- De santé, sécurité et de conditions de travail matérialisé par la réalisation, par délégation du CSE:

1°) des visites d'inspection des sites de la zone de proximité de compétence, et leur suivi. Les RP de chaque zone de proximité disposent d'un crédit d'heures annuel global indiqué ci-dessous dédié à la réalisation de ces visites et aux temps de trajet aller-retour pour s'y rendre.

Crédit d'heures annuel conventionnel par zone de proximité et par année civile	
La Défense/Pôle Elysées	400 h/an
Réseau Ile de France	120 h/an
Réseau Province	340 h/an

Ce crédit d'heures annuel n'est pas individuel, mais correspond à un pool d'heures attribué à l'ensemble des Représentants de Proximité es-qualités d'une même zone. Ce pool d'heures sera réparti entre les Représentants de Proximité à leur initiative. Sur information transmise par le Représentant de Proximité Coordonnateur (cf. infra article 4.4 et la note de fonctionnement de la Représentation de Proximité en Annexe 3) la DRS convoquera, par visite, les Représentants de Proximité qui seront chargés de les effectuer.

2°) de toute enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment celles menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

3°) l'examen des projets d'aménagements immobiliers de leur zone de proximité de compétence dans le cadre des CEPI (Commission d'Etude de Projet Immobilier) qui se tiennent sur convocation de la Direction

Les Représentants de Proximité font remonter au CSE, directement ou via les RP Coordonnateurs, toute information, relevant de leur périmètre de compétence, qu'ils jugent utile.

4.4. L'articulation des attributions des représentants de proximité et de celles du CSE

4.4.1. La commission de proximité

Les RP sont, de par leurs attributions, au plus près du terrain, auprès des salariés, en relation directe avec les managers.

Si un traitement au fil de l'eau des sujets identifiés doit être privilégié par les acteurs concernés, les Parties conviennent aussi de la nécessité que les RP d'une même zone de proximité puissent se réunir avec la ligne managériale, dans le cadre d'une Commission de Proximité ainsi créée par zone, afin d'y aborder les sujets et questions relevant de leur compétence.

Cette commission se réunira deux fois par trimestre :

- Pour les immeubles Centraux (La Défense et le Pôle Elysées), une fois par trimestre au sein de chacun de ces 2 sites. Celle-ci se tiendra en présence des RP et de la DRS qui pourra être accompagnée des managers, ou de leurs représentants, concernés par les sujets devant être abordés.
- Pour le réseau Ile de France et la Province, entre les RP et les managers locaux. Une réunion trimestrielle se tiendra dans chacun des 2 Groupes RBWM constituant la zone de proximité, la présidence étant assurée par le Directeur de Groupe RBWM concerné.
- Pour le groupe Centre, une réunion trimestrielle se tiendra à Fussy entre les RP de la zone et le manager désigné pour présider cette réunion. L'autre réunion trimestrielle se tiendra sous la présidence du Directeur RBWM du Groupe Centre.

Le président de la commission pourra se faire assister d'un RRH ou faire appel à des intervenants qualifiés en fonction des sujets (managers ou représentants d'autres lignes de Métier au périmètre de la zone de proximité).

Dans chaque commission de proximité, les représentants de proximité désigneront parmi eux un Coordonnateur. A défaut, le plus âgé d'entre eux assurera ce rôle de Coordonnateur. Il est l'interlocuteur privilégié pour l'organisation des réunions, s'assure de l'organisation des visites d'inspection selon les modalités définies au 4.3 et apporte son expertise et sa connaissance des sujets locaux de sa zone de proximité à la Commission de Coordination (Cf. infra). Un rapport d'activité des sujets traités sur la période trimestrielle écoulée sera établi par chaque RP et consolidé par le RP Coordonnateur au périmètre de la zone de proximité. Ce rapport est transmis à la Commission de Coordination.

4.4.2. La Commission de Coordination

Une Commission de Coordination sera mise en place au niveau de HSBC France et constituée du RP Coordonnateur désigné au sein de chacune des zones de proximité, du secrétaire du CSE, du membre désigné comme rapporteur de la CSSCT, et de la DRS qui pourra être assistée des responsables métiers et des DRH Métiers, selon la nature des sujets traités.

Cette commission, convoquée par la direction, sera présidée par la DRS et son rapporteur en sera le Secrétaire du CSE.

Elle se réunira au moins 1 fois par semestre, traitera des sujets transverses, communs à plusieurs zones de proximité, et s'assurera du bon fonctionnement de la représentation de proximité au niveau local.

La Commission de Coordination transmettra un rapport semestriel d'activité au CSE portant sur tous les points relevant des attributions déléguées par le CSE aux représentants de proximité, ainsi qu'au membre rapporteur de la CSSCT pour la partie relevant de la compétence de cette dernière.

Une note décrivant les principes de fonctionnement de la représentation de proximité sera communiquée aux managers et aux RP. Elle est jointe en annexe 3.

4.5. Les moyens alloués aux Représentants de proximité

Chaque représentant de proximité désigné dans le cadre du présent accord bénéficie d'un crédit d'heures individuel mensuel de 30 heures. Le temps passé en réunion de la commission de proximité ou de la commission de coordination, sur convocation de la Direction, est considéré comme du temps de travail effectif, ne s'imputant pas sur le crédit d'heures dont bénéficie le RP.

Dans l'hypothèse où le mandat d'un représentant de proximité ne pourrait être temporairement attribué, le crédit d'heures attaché à ce mandat serait reporté, dans sa globalité et à part égale, entre les autres représentants de proximité de la zone de proximité au sein de laquelle le mandat n'aurait pu être attribué. Ce report ne sera possible que sur une durée de 3 mois, à compter du constat de la carence.

Les représentants de proximité peuvent reporter leurs heures de délégation, après en avoir informé leur manager et en concertation avec celui-ci, d'un mois sur l'autre, dans la limite de 10 heures par mois. Ce report n'est pas cumulable d'un mois sur l'autre.

Le représentant de proximité désigné comme Coordonnateur bénéficie d'un crédit d'heures mensuel majoré de 5 heures, non transférable ni reportable d'un mois sur l'autre.

Les frais de déplacement, effectués sur convocation de la Direction, ainsi que ceux d'hébergement et/ou de restauration après accord de la DRS, sont pris en charge par la Direction.

La Direction étudiera avec le secrétaire du CSE la possibilité que les représentants de proximité disposent d'un local dont l'accès leur serait réservé en priorité, au sein de l'un des sites de leur zone de proximité respective.

CHAPITRE III : Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

Il est rappelé que la BDES est une bibliothèque de données économiques et sociales mises à disposition des membres du CSE dans le cadre des consultations et informations récurrentes.

Mise en place depuis quelques années au sein de HSBC France, elle constitue un outil indispensable au dialogue social.

Les membres du CSE, titulaires et suppléants, les représentants syndicaux, les représentants désignés des organisations syndicales (DS, DSA et DSS) auront accès à la BDES.

Afin d'en optimiser le fonctionnement, une réunion paritaire sera organisée en 2019 en vue de revoir la liste et le contenu des informations transmises dans la BDES.

CHAPITRE IV : ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS ET DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 5 : Mesures d'accompagnement dans la mise en place du CSE

Consciente de l'importance des changements induits par la mise en place de l'instance unique de représentation du personnel (le CSE), la Direction procédera :

- Préalablement aux élections professionnelles, à une information des managers de HSBC France sur l'évolution de l'architecture de la future instance de représentation du personnel, et du rôle de chacun des acteurs du dialogue social, qu'il soit de proximité ou au niveau central,

- Après la désignation des représentants de proximité, à des réunions avec les managers des directions et services au sein desquels sont affectés des RP, afin d'identifier les impacts organisationnels induits par l'exercice du ou des mandat(s) de ces derniers, et toutes mesures utiles au manager direct pour gérer au mieux l'organisation de son service Ces réunions, qui prendront en compte le caractère novateur du rôle des représentants de proximité, pourront également être tenues avec les managers des autres représentants du personnel élus ou désignés.

- Les RP peuvent bénéficier de la formation prévue par les dispositions légales pour les membres du CSE en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. Le financement de cette formation sera pris en charge par HSBC France,

- A un suivi attentif de la mise en place de la représentation de proximité, par le canal de la Commission de Coordination, dont la 1ère réunion se tiendra dès le 4ème mois de la mise en place du CSE.

La fixation des objectifs liés à l'activité opérationnelle des représentants du personnel et syndicaux n'ayant pas de mandats syndicaux à temps plein prendra en compte, au début de chaque année civile, le temps de représentation du personnel et syndical, les objectifs quantitatifs étant dès lors établis au prorata du temps estimé de l'activité opérationnelle.

Par ailleurs, la Direction proposera :

- aux représentants de la Direction qui auront vocation à être les interlocuteurs des représentants de proximité, en priorité ceux n'ayant pas actuellement la pratique des échanges avec des représentants du personnel, un accompagnement adapté (formations, réunions d'informations,..)

- aux représentants du personnel, et notamment ceux de proximité dont ce serait le premier mandat de représentation du personnel, de suivre une formation à la gestion du stress et aux risques psychosociaux dont le coût sera pris en charge par l'Entreprise. Cette formation pourrait être complétée de formations complémentaires (gestion de conflit, construire une conciliation, savoir argumenter,..).

Ces formations seront organisées à l'initiative de la Direction, et seront dispensées dans la limite d'une session par nature de formation, par Représentant du Personnel, et par mandature.

Enfin, et afin d'aider le CSE une fois mis en place à construire une organisation interne, regroupant et homogénéisant les activités traitées auparavant par le Comité Central d'Entreprise et les trois comités d'établissement, tels que issus des élections professionnelles de 2017, la Direction prendra en charge une partie du coût du prestataire indépendant qui serait, si le CSE décidait d'y recourir, mandaté par lui exclusivement à cette fin, et ce dans la limite d'une somme de 8 000 € HT, sur production des justificatifs établis par ce prestataire.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES

Article 6 : Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est à durée déterminée.

Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article 10. Il prendra automatiquement fin à la date d'échéance des mandats des membres du CSE (première mandature du CSE).

Article 7 : Clause de rendez-vous

Les parties se sont entendues pour prévoir la faculté de se réunir sans délai à l'initiative de la Direction ou de la majorité des Organisations Syndicales signataires, en cas d'évolution légale, réglementaire, ou organisationnelle nécessitant la révision du présent accord.

Article 8 : Commission de suivi

Il sera créé une commission de suivi du présent accord, composée des représentants de la DRS et de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative.

La commission se réunira 1 fois par an à la diligence de ses membres.

La commission aura pour mission :

- D'échanger sur l'opportunité de révision du présent accord ;
- D'analyser les difficultés d'application du présent accord ;
- D'étudier les solutions d'amélioration ;

Article 9 : Adhésion, Révision

Le présent accord pourra être révisé par avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, les discussions devront s'engager dans les soixante jours suivant la publication de la loi ou du décret.

Article 10 : Dépôt et publicité

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord sera déposé :

- En version électronique sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail avec l'ensemble des pièces justificatives prévues aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail ;
- En version papier au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes.

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale et l'accord sera librement consultable par les salariés sur le réseau intranet de la société.

Fait à Paris, le 04 avril 2019 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,

Pour FO,

Eric POIET

Pour la CFTC,

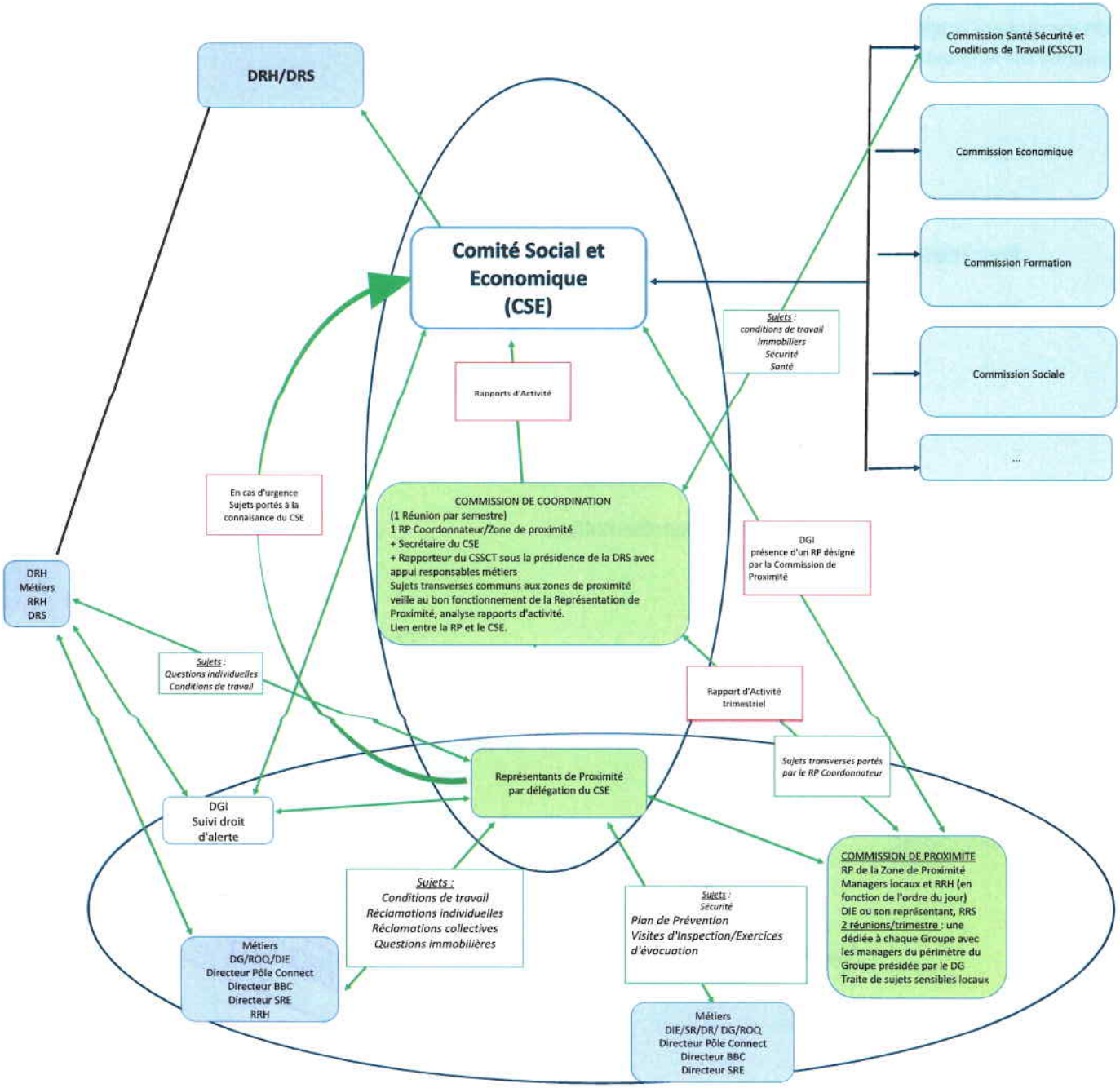
Pascal BELOUIS

Pour le SNB,

Martine GAY

ANNEXE 1

INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL – SCHEMA DESCRIPTIF



ANNEXE 2

Périmètre de compétence géographique et nombre de représentants de proximité par zone dont la couverture territoriale correspond à la délimitation géographique des sites (immeubles centraux) et groupes RBWM ci-dessous ;

Au sein d'une même zone, les Représentants de Proximité exercent leur mission auprès de toutes les structures et métiers situés dans cette zone.

	Zone de proximité périmètre géographique	nombre de représentants de proximité
Province	Nord/Alsace	6
	Grand Ouest/Picardie	5
	Centre/Fussy	5
	Gironde/Pyrénées	5
	Provence/Alpes Maritimes	6
	Lyon/Hors Lyon	6
	Immeubles Centraux : CODE – S103 - Vernet	8
Paris Ile de France	Elysées (hors immeubles 103 et Vernet)/Opéra Rive Droite	4
	Rive Gauche IDF Est	4
	Paris Ouest IDF Ouest	4

ANNEXE 3

La Représentation de Proximité

Les principes de fonctionnement

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives sont profondément convaincues de l'utilité et de l'importance du dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise, y compris au niveau local, au plus près des collaborateurs.

C'est la raison pour laquelle elles sont convenues de la mise en place de Représentants de Proximité.

Direction et Organisations Syndicales Représentatives ont souhaité donner un cadre non formel, non restrictif et non contraignant mais suffisamment clair pour faciliter la transition vers le nouveau modèle de représentation du personnel dans l'entreprise.

Les Représentants de Proximité (RP) sont des représentants du personnel désignés par le Comité Social et Economique (CSE) au périmètre d'une zone géographique déterminée (un immeuble central ou un territoire géographique correspondant à des groupes RBWM) au sein de laquelle ils bénéficient d'une libre circulation.

Cette liberté de circulation à l'intérieur de cette zone doit toutefois être exercée dans le respect des règles et sans perturber le bon fonctionnement de l'organisation du travail des équipes.

Mandatés par le CSE, les Représentants de Proximité assurent un rôle de relais entre le CSE et la Direction sur tous les sujets locaux relevant des domaines suivants:

- Les réclamations individuelles ou collectives
- Les conditions de travail
- La santé et la sécurité au travail
- La qualité de vie au travail.

Ils ont notamment vocation à contribuer au traitement des sujets locaux sensibles, en les portant directement à la connaissance des responsables concernés en vue de leur résolution.

Selon la nature des sujets, les interlocuteurs Métiers des Représentants de Proximité sont :

- Les Directeurs de Groupe RBWM, de Centres CMB, de département des Fonctions Centrales ou Supports
- Les DROQ (RBWM et CMB), la DIE ou ses représentants
- La DRS et les RRH.

Les Représentants de Proximité remontent aux seuls interlocuteurs ci-dessus les sujets au fil de l'eau, notamment par mail. Ils assurent le suivi de ces remontées et des réponses qui y ont été apportées, et le communiquent à la Commission de Proximité (cf ci-dessous) préalablement à chacune des réunions de cette dernière.

Dans l'intervalle, les RP peuvent solliciter les managers ci-dessus pour échanger avec eux sur les sujets relevant de leur périmètre.

A l'exception de situations nécessitant un délai de résolution spécifique et qui dès lors doivent être portées par écrit à la connaissance systématique du CSE et de la DRH & DRS, les demandes n'ont pas à être transmises et traitées dans l'urgence, mais dans un délai raisonnable, qui permette à chacun (RP et interlocuteur Métier) d'en appréhender le contour et la réponse.

En cas d'absence de réponse, ou après échanges de réponses insatisfaisantes du point de vue du RP, ce sujet pourra être abordé en Commission de Proximité.

Cette dernière se réunira 2 fois par trimestre,

- Pour le réseau Ile de France et la Province, entre les RP et les managers locaux. Elle se tiendra dans chacun des 2 Groupes RBWM constituant la zone de proximité, la présidence étant assurée par le Directeur de Groupe RBWM concerné.
- Pour les immeubles Centraux (La Défense et le Pôle Elysées), entre les RP et la DRS qui pourra être accompagnée des managers concernés par les sujets devant être abordés.

Lors de cette réunion trimestrielle, seront abordés les sujets remontés au cours du trimestre écoulé et n'ayant pas encore fait l'objet de réponse et/ou devant être encore approfondis. Des questions additionnelles relevant de la compétence des RP pourront être transmises au plus tard 4 jours avant la tenue de la réunion. Un compte rendu des échanges et d'activité des sujets traités sur la période écoulée, et préalablement restitués par chacun des RP de la zone, sera établi par l'un des RP, à tour de rôle, et transmis aux managers responsables de la zone, à la Commission de Coordination et à la DRS.

Une Commission de Coordination sera mise en place au niveau de HSBC France et constituée d'un RP désigné au sein de chacune des zones de proximité (le RP Coordonnateur), du secrétaire du CSE, du membre désigné comme rapporteur de la CSSCT et de la DRS qui pourra être assistée des responsables métiers et des DRH Métiers, selon la nature des sujets traités.

Cette commission sera présidée par la DRS, et son rapporteur sera le Secrétaire du CSE.

Elle se réunira au moins 1 fois par semestre et traitera des sujets transverses, communs à plusieurs zones de proximité, et s'assurera du bon fonctionnement de la représentation de proximité au niveau local.

La Commission de Coordination transmettra un rapport semestriel d'activité au secrétaire du CSE portant sur tous les points relevant des attributions déléguées par le CSE aux représentants de proximité, ainsi qu'à celui du CSSCT pour la partie relevant de la compétence de cette dernière.

En cas de difficultés identifiées par le manager de proximité ou le RP, celui-ci saisira la DRS ou la Commission de Coordination qui en analysera le bien-fondé et mettra en place les mesures adaptées pour les résoudre.