

FICHE ENTREPRISE **HSBC France** Egalité professionnelle

Présentation de l'entreprise

- Secteur d'activité : Banque - Finance
- Statut : Société Anonyme
- Effectifs : 14 500 collaborateurs et 780 agences
- Implantation géographique : France
- Groupe HSBC : 284 000 collaborateurs répartis dans 77 pays

Contexte

Dans le prolongement des différentes mesures précédemment mises en place, un accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé avec les partenaires sociaux en 2003, et ce, afin de continuer d'améliorer et de promouvoir l'égalité professionnelle dans le groupe en France.

Comme cela était prévu dans notre accord, une nouvelle négociation avec les partenaires sociaux a été engagée en Février 2006. Elle vise à la fois à examiner le chemin parcouru et à définir de nouveaux objectifs de progrès assortis des mesures et des actions adéquates.

Objectifs recherchés

Dans le cadre de sa politique RH, HSBC France (anciennement CCF) s'est attaché à promouvoir l'égalité Hommes / Femmes dans l'ensemble de ses métiers. Les objectifs clés de l'accord signé en 2003 traduisent cette volonté :

- Favoriser l'accès au même niveau de responsabilité pour les femmes et les hommes ;
- Rechercher l'égalité en matière de rémunération ;
- Faire progresser la parité dans l'entreprise, et ceci dans tous les statuts (techniciens, cadres, direction) ;
- Aider à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Mise en œuvre du projet

Les mesures adoptées par HSBC France sont les suivantes :

AVANT L'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE DE 2003 :

- Des aides pour faciliter l'organisation familiale :
 - Participation aux frais de garde des enfants ;
 - Instauration des « jours hospitalisation d'un enfant » (jusqu'aux 16 ans de l'enfant), en sus des « jours enfants malades » ;
 - Aménagement du temps de travail rémunéré à chaque rentrée scolaire ;
 - Développement du temps partiel choisi ;
 - En cas de mobilité géographique, prise en charge d'une aide au conjoint dans sa réinsertion professionnelle.

L'ACCORD INSTAURE D'AUTRES BONNES PRATIQUES :

- Des mesures concrètes pour faciliter l'équilibre vie professionnelle / vie privée :
 - Une meilleure organisation du retour de congé maternité : des entretiens spécifiques sont menés par le manager ou le responsable RH et permettent de faire le point sur les évolutions du poste, de cerner les souhaits d'évolution, d'organiser les modalités de retour.
- Une attention particulière portée à l'équité salariale :
 - Une enveloppe financière est spécifiquement dédiée aux augmentations des salariés ayant bénéficié d'une absence de longue durée au titre des congés maternité, paternité ou congé d'éducation parentale (depuis 2004) ;
 - Les femmes de retour de congé maternité bénéficient d'une augmentation salariale minimale égale à la moyenne des augmentations salariales individuelles et sélectives dont elle a bénéficié au cours des trois dernières années (depuis 2006) ;
 - Une enveloppe financière est réservée à des augmentations salariales individuelles et sélectives pour favoriser l'équité professionnelle entre hommes et femmes (depuis 2006).
- Une communication et une sensibilisation spécifiques vers l'ensemble des collaborateurs :
 - Diffusion des principes clés de non-discrimination aux managers *via* un document intitulé « Valeurs et Principes » ;
 - Mise en place d'un nouveau module « RSE et Diversité » dans les formations destinées aux managers.
 - Création d'une rubrique intranet « Egalité Hommes / Femmes » (2005), qui rend compte des engagements et qui fait un point régulier sur les actions entreprises par HSBC France.
 - Diffusion à tous les collaborateurs *via* l'intranet du rapport annuel Egalité Hommes / Femmes, permettant de mesurer les progrès réalisés.

Par ailleurs, une Commission de suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle, composée de deux représentants de chaque organisation syndicale et de deux membres de la direction se réunit une fois par an, afin de procéder au bilan d'application de l'accord.

Evaluation et résultats obtenus

Sans être exhaustif, citons quelques statistiques 2004 qui attestent des progrès significatifs réalisés par l'entreprise :

- 42% des cadres sont des femmes, contre 35% pour les autres banques AFB, et cette proportion a progressé d'environ 1 point par an depuis 3 ans ;
- 60% des techniciens promus cadres sont des femmes.

De plus, lorsqu'il s'agit de postes de direction, la recherche de la parité fait l'objet de vigilance. A titre d'exemple :

- 30% des directeurs d'agence sont des femmes ;
- près de 29% des directeurs du siège d'HSBC France sont aussi des femmes ;

Le groupe s'attache également à nommer des femmes à des postes clés :

- 20% des membres de la Direction Générale sont des femmes.

Indicateurs de suivi

Des indicateurs de suivi ont été mis en place afin de mieux rendre compte des spécificités d'HSBC France, mais aussi afin de mesurer concrètement les termes de progression en matière d'égalité professionnelle hommes / femmes.

Ils sont analysés 2 fois par an par la Commission de suivi constituée par notre accord (cf. *supra*).

Citons pour exemple :

- La répartition des effectifs par sexe et par familles de métier
- La répartition des embauches par sexe et par familles de métier
- L'index de qualification par catégorie et par sexe
- La répartition des promotions au regard des âges, des catégories et par sexe
- Le nombre de stagiaires ayant suivi une formation au management par sexe

Enfin, c'est le suivi sur plusieurs années, la publication des indicateurs annuels et de leur historique, ainsi que l'amélioration de ces indicateurs qui permettent de mesurer la concrétisation des progrès réalisés en termes d'égalité professionnelle.

Contacts

Valérie GLORY (valerie.glory@hsbc.fr) - Direction du Développement RH

Documentation disponible

- Accord sur l'égalité professionnelle du 28 Février 2003 (site internet de l'ORSE)
- Rapport 2004 HSBC sur la responsabilité sociale de l'entreprise (www.hsbc.fr)