

**FO** vient de signer 2 accords qui permettent de sécuriser pour une durée de 30 mois post cession, une grande partie des avantages et compléments de rémunération des salariés qui seront transférés avec RBWM. L'échéance du transfert étant lointaine, MMG n'a pas répondu à ce jour à toutes nos demandes. **FO sécurise les acquis et maintient le dialogue** avec Eric SHEHADEH (CEO MMG) et Isabelle MEGHNAGI (DRH MMG), afin de leur démontrer que l'intérêt des collaborateurs HSBC est aussi l'intérêt de la future entreprise.

Pourquoi avons-nous signé ?	L'existant chez HSBC	Ce que prévoit la loi si nous n'avions pas signé d'accord	Ce que <b>FO</b> a obtenu en signant l'accord transactionnel et l'accord de transition pour ceux qui rejoignent MMG (via la Banque des Caraïbes)	Et pour ceux qui restent HSBC CE ?
<b>Nos accords d'entreprise</b>	<b>22 accords (et avenants) d'entreprise à durée indéterminée</b> régissant entre autres : - les primes et avantages à caractères sociaux, - les médailles du travail et primes de fidélité, - le temps de travail, CET,... <i>Cf. la liste de ces accords au verso</i>	Le jour du closing ( <i>transfert effectif dans la nouvelle entreprise</i> ) ces accords sont automatiquement dénoncés avec un préavis de 12 mois. La loi prévoit 3 mois de plus pour négocier un nouvel accord dans l'entreprise d'accueil.  Si dans ces délais nous ne parvenons pas à un accord dans la nouvelle entité, ce sont les conditions de l'entité d'accueil (Banque des Caraïbes) qui s'appliquent. Or la Banque des Caraïbes ne bénéficie pas d'accord du même niveau que les nôtres. Sans accord, nous serions perdants.	Grâce à l'accord de transition, nous avons maintenu nos accords pour une période de <b>30 mois</b> à compter du transfert. <b>Bénéfice :</b> - nos accords sont mieux disant que ceux de la Banque des Caraïbes et nous pourrions en bénéficier <b>30 mois de plus.</b> - cela permettra aux organisations syndicales de négocier sur la base de nos acquis et non à partir de zéro. - cela nous donnera plus de temps pour négocier nos conditions futures.	Pas de modification (pour autant qu'HSBC CE ne dénonce pas ces accords).
	<b>Accords spécifiques incluant des tiers</b> (assureur/mutuelle) : - Frais de santé - Prévoyance		Dans l'accord transactionnel, HSBC et MMG s'engagent à <b>commencer des négociations sur ces 2 thèmes dès le 2ème semestre 2022.</b> C'est primordial car il faut négocier non seulement avec la Direction pour définir les prestations et leur niveau de prise en charge, mais aussi avec les assureurs/mutuelles pour un nombre de salariés bien inférieur à celui d'il y a quelques années ( <i>nous avons négocié pour 10000 salariés=&gt; maintenant 4000</i> ).	L'assureur/mutuelle risquent d'imposer une renégociation du fait de la réduction du périmètre ( <i>2 000 à 3 000 salariés post closing versus 10000 salariés à l'origine</i> )
	<b>Accord sur la retraite supplémentaire : Article 83</b> (vous recevez chaque année un relevé d'AXA)	La Banque des Caraïbes n'a pas d'article 83 => l'article 83 n'est donc pas transférable et plus alimenté par l'employeur. Seules les cotisations passées seraient préservées.	Dans l'accord transactionnel, <b>HSBC et la Banque des Caraïbes s'engagent à négocier dès à présent le transfert éventuel de l'art 83 sur un PER afin que nous puissions conjointement (employeur + salariés) continuer à cotiser à cette retraite supplémentaire.</b> <b>Une 1ère réunion est prévue le 10 novembre 2021</b>	Dans le cadre de la loi Pacte, il est possible qu'HSBC CE souhaite transférer l'art 83 dans un PERo. 1ère réunion le 10/11/21
	<b>2 accords à durée déterminée :</b> - Qualité de vie au travail - télétravail	Ces 2 accords arrivant à échéance avant le transfert, ils ne sont légalement pas transférables et cessent de s'appliquer.	Dans l'accord de transition, HSBC s'engage à renégocier ces accords à l'identique avec une durée qui permettra qu'ils soient transférés à la Banque des Caraïbes et perdurent comme les autres accords durant 30 mois.	Négociation à l'échéance de l'accord sur la base de l'existant.
<b>Représentation des salariés</b>	Chez HSBC les salariés bénéficient de représentants qui défendent leurs intérêts individuels et collectifs : - <b>Des élus au CSE</b> - <b>des représentants de proximité</b>	Tous les mandats des représentants du personnel tombent le jour de la cession. En attendant de nouvelles élections, les salariés n'ont plus que les 8 élus du CSE de la Banque des Caraïbes, tous situés en Guadeloupe pour les représenter.	Nombre d'entre nous ont déjà connu un transfert et savent que de nombreux problèmes risquent de surgir ( <i>transfert informatique, outils, contrat de travail...</i> ). Nous avons obtenu que les représentants actuels puissent conserver du temps et une liberté de circulation pour assister les salariés durant les premières semaines du transfert jusqu'au moment des élections professionnelles. <b>Ils pourront faire remonter toutes les problématiques collectives ou individuelles notamment lors d'une commission de suivi du transfert et de l'intégration.</b>	Il y aura un impact sur la représentation des salariés post closing du fait de la réduction du périmètre ( <i>2 000 à 3 000 salariés post closing versus 8000</i> ). Reste à négocier.



**FO HSBC Continental Europe**  
 38 Avenue Kleber  
 75116 Paris  
 Tel : 01 41 02 66 48 ou 01 58 13 84 55



Ne pas jeter sur la voie publique

Restez informés et connectés à FO HSBC

- [Exprimez-vous@fo-hsbc.fr](mailto:Exprimez-vous@fo-hsbc.fr)
- [www.fo-hsbc.fr](http://www.fo-hsbc.fr)
- [twitter.com/fohsbc](https://twitter.com/fohsbc)
- [facebook.com/fohsbc](https://facebook.com/fohsbc)

**Adhérez à FO**  
 et  
**travaillons ensemble longtemps**  
**FO le syndicat qu'il vous faut !**

<b>Garantie de l'emploi</b>	Dans le cadre de ce projet HSBC a annoncé qu'il n'y aurait pas de plan de départ jusqu'à la cession.	La loi ne prévoit aucune autre garantie sur l'emploi que celle du contrat de travail en CDI.	Nous avons obtenu qu'il n'y ait <b>pas de plan de départs collectifs contraints et/ou volontaires par décision unilatérale de l'employeur pendant 12 mois post transfert</b> => une visibilité pour les salariés transférés de près de 36 mois.	Garantie de l'emploi jusqu'en <b>Juillet 2022</b> (obtenue lors de la négo de la RRC liée à CMB)
-----------------------------	--	--	---	--

### Ce que nous avons demandé et que nous n'avons pas encore obtenu :

<b>Abondement sur PEE</b>	Chez HSBC un accord prévoit que l'abondement sur le PEE soit plafonné à 2424 €/an : - PEE : 1800 € d'abondement pour 5250 € de versement - PERF : 624 € d'abondement pour 840 € de versement	L'accord concernant l'abondement sur le PEE est caduc automatiquement le jour du transfert puisqu'il est attaché au PEE d'HSBC (qui perdure pour les salariés restants.) Ce sont les conditions de l'entreprise d'accueil qui s'appliquent.	A la Banque des Caraïbes il existe un PEE : de ce fait nous pourrions y transférer le nôtre. Un accord prévoit un abondement plafonné à 1380 € par an. - PEE : 1380 € d'abondement pour 1920 € de versement. Nous avons insisté pour renégocier cet abondement et pour le porter au même plafond que celui d'HSBC => A ce jour My Money Group a refusé. Nous relancerons une demande de négociation lorsque nous aurons intégré la nouvelle entité et que les élections professionnelles auront eu lieu : nous aurons toute légitimité pour le faire.	L'accord HSBC perdure.
<b>Des conditions d'accompagnement sur un éventuel plan de départ</b>	Chez HSBC nous avons eu 2 plans de départs sur les 18 derniers mois : - 1 PSE chez GBM - 1 RCC chez CMB et fonctions supports. Dans le cadre de ces plans de départs les organisations syndicales ont négocié des conditions d'accompagnement intéressantes. (cf. nos com. sur le sujet sur <a href="mailto:fohsbc.fr">fohsbc.fr</a> )	La loi ne prévoit rien tant que l'entreprise n'annonce pas de plan de départs contraint ou volontaire, L'employeur n'est pas tenu de négocier des conditions de départs par avance pour un éventuel plan futur.	Etant parvenus à un accord satisfaisant sur les mesures d'accompagnement au départ, nous avons demandé aux dirigeants de MMG de nous garantir qu'en cas de plan de départ volontaire ou contraint, les salariés qui partiraient, pourraient bénéficier des mêmes conditions que celles de leurs collègues chez HSBC. MMG a catégoriquement refusé. Les dirigeants refusent de s'engager pour un plan qui pourrait éventuellement être mis en place dans 4 ou 5 ans (au-delà de la garantie d'emploi de 12 mois post-fusion). Si un plan devait être mis en place dans 4 ou 5 ans, nous serons invités à une négociation. <b>FO</b> travaillera alors pour obtenir des conditions satisfaisantes.	A négocier le moment venu s'il devait y avoir de nouveaux plans de départs.

**FO** comprend que pour My Money Group il est encore difficile de se projeter : pour autant, nous ne renonçons pas à nos revendications et si les salariés choisissent de nous réélire lorsque nous aurons intégré la nouvelle structure ou dans la future structure HSBC CE, nous relancerons la négociation sur les quelques sujets sur lesquels nous n'avons pas encore obtenu satisfaction.

<b>Liste des accords qui seront reconduits sur 30 mois.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ACCORD RELATIF AUX SALAIRES DE L'EQUIPE VOLANTE</li> <li>- ACCORD RELATIF AUX PRIMES, AVANTAGES ET INDEMNITES ACARACTERE SOCIAL - GARDE D'ENFANTS</li> <li>- ACCORD DISPOSITIONS RELATIVES AUX MEDAILLES DU TRAVAIL ET AUX PRIMES DE MEDAILLES DU TRAVAIL ET DE FIDELITE</li> <li>- ACCORD SUR LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS DE L'ACCORD D'ENTREPRISE HSBC FRANCE</li> <li>- ACCORD TEMPS DE DEPLACEMENT POUR FORMATION PROFESSIONNELLE</li> <li>- COMMISSION PARITAIRE DE RECOURS INTERNE</li> <li>- ACCORD SUR LE CENTRE APPELS ET DE CONTACTS A DISTANCE DU CCF</li> <li>- ACCORD NAO SALAIRES</li> <li>- ACCORD RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL</li> <li>- ACCORD RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL PORTANT SUR LES ASTREINTES</li> <li>- ACCORD RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CHOISI ET AU FORFAIT JOURS REDUIT</li> <li>- ACCORD MISE EN PLACE TRAVAIL DE NUIT A LA DSI</li> <li>- ACCORD PORTANT SUR L'INDEMNISATION DU TRAVAIL EXCEPTIONNEL</li> <li>- ACCORD RELATIF A LADUREE DU TRAVAIL, PORTANT SUR L'ABONDEMENT DUCOMPTE EPARGNE TEMPS LT</li> <li>- ACCORD RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL, PORTANT SUR L'ALIMENTATION DES COMPTES EPARGNE TEMPS</li> <li>- ACCORD DIT D'ENTREPRISE</li> <li>- ACCORD QVT – EGALITE PROFESSIONNELLE et ACCORD TELETRAVAIL</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Pour en comprendre les avantages, Allez sur notre site FO HSBC à la page Les Accords- Vos Avantages –</b></p> <p style="text-align: center;"><a href="https://fo-hsbc.fr/les-accords/accords-hsbc-2">https://fo-hsbc.fr/les-accords/accords-hsbc-2</a></p> <p style="text-align: center;"><b>Avec <b>FO</b>, revendiquez avec pragmatisme</b></p>
---	--	---

Important : Les salariés des Fonctions Centrales et DBS susceptibles de rejoindre New CCF devraient être informés de leur éventuel transfert avant la fin de l'année 2021 (fin nov selon la Direction), puis confirmés quelques semaines avant le transfert effectif. Ils recevront un courrier dans leur coffre-fort électronique. Si vous êtes concernés et ne comprenez pas la décision lorsque vous la recevez, venez vers nous.



**FO HSBC Continental Europe**  
38 Avenue Kleber  
75116 Paris  
Tel : 01 41 02 66 48 ou 01 58 13 84 55



Ne pas jeter sur la voie publique

Restez informés et connectés à FO HSBC

[Exprimez-vous@fo-hsbc.fr](mailto:Exprimez-vous@fo-hsbc.fr)  
 [www.fo-hsbc.fr](http://www.fo-hsbc.fr)  
 [twitter.com/fohsbc](https://twitter.com/fohsbc)  
 [facebook.com/fohsbc](https://facebook.com/fohsbc)

**Adhérez à **FO**  
et  
travaillons ensemble longtemps**

**FO le syndicat qu'il vous faut !**