



CRÉDIT AGRICOLE S.A.

**ACCORD RELATIF A L'INTÉRESSEMENT DES SALARIÉS
AUX RÉSULTATS ET AUX PERFORMANCES
DE L'UES CRÉDIT AGRICOLE S.A. (2023-2025)**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Crédit Agricole S.A., société anonyme au capital de 9 077 707 050 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 784 608 416, dont le siège social est situé 12, place des États-Unis - 92127 Montrouge, et les sociétés formant ensemble l'unité économique et sociale (UES) Crédit Agricole S.A. (dont la liste est jointe au présent accord), représentées par Madame Karine FERNET-SCHERER, prise en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à l'effet des présentes, ci-après dénommée « l'UES Crédit Agricole S.A. » ou « l'Entreprise » ;

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Crédit Agricole S.A., prises en la personne de leurs représentants dûment habilités :

- **L'organisation syndicale CFDT**, représentée par Madame Valérie DELACOURT, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;
- **L'organisation syndicale CFE/CGC**, représentée par Monsieur Benoît POMAS, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;
- **L'organisation syndicale CFTC**, représentée par Madame Marie-José FERJAUULT, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

d'autre part,

VJA
ND
VP
EJ

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	3
ARTICLE 1. OBJET DE L'ACCORD	4
ARTICLE 2. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	4
ARTICLE 3. BÉNÉFICIAIRES	4
ARTICLE 4. DETERMINATION DU MONTANT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT	5
4.1. PRINCIPES DE CALCUL DE LA REMUNERATION VARIABLE COLLECTIVE ET DE L'INTERESSEMENT	5
4.2. INDICATEUR DE PERFORMANCE ET DE RESULTATS DE CREDIT AGRICOLE S.A.	6
ARTICLE 5. MODALITÉS DE RÉPARTITION ENTRE LES BÉNÉFICIAIRES	9
ARTICLE 6. VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT	10
ARTICLE 7. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INTERESSEMENT'	10
ARTICLE 8. INFORMATION DES BENEFICIAIRES	11
8.1. INFORMATION COLLECTIVE	11
8.2. INFORMATION INDIVIDUELLE	11
8.3. CAS DU SALARIE QUITTANT L'ENTREPRISE.....	12
ARTICLE 9. CONTRÔLE ET SUIVI	12
ARTICLE 10. RÈGLEMENT DES LITIGES	13
ARTICLE 11. DUREE DE L'ACCORD ET RECONDUCTION EVENTUELLE	13
ARTICLE 12. RÉVISION DE L'ACCORD	13
ARTICLE 13. DENONCIATION DE L'ACCORD	14
ARTICLE 14. DÉPOT LÉGAL ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD	14
ANNEXE 1. LISTE DES SOCIETES RELEVANT DU PERIMETRE DE L'UES CREDIT AGRICOLE S.A.....	16

Ver
MD *JD*

PRÉAMBULE

Compte tenu de la performance de l'Entreprise et des accords d'intéressement antérieurement conclus au sein de l'UES Crédit Agricole S.A., la Direction a souhaité, par le biais d'un nouvel accord, renouveler le système d'intéressement afin de continuer à associer les salariés aux résultats et performances de l'Entreprise.

Il est rappelé que l'intéressement est un dispositif légal, néanmoins facultatif et aléatoire, qui forme, avec la participation, la Rémunération Variable Collective (RVC).

Les composantes de la RVC, et notamment l'intéressement, ne se substituent à aucun élément de rémunération, conformément à la réglementation en vigueur, et se traduisent par la mise en place d'une enveloppe unique, calculée en pourcentage de la masse salariale brute soumise à cotisations sociales, déterminée en fonction des résultats et de la performance de l'Entreprise mesurés par un ou plusieurs indicateurs.

Afin de renforcer la dimension sociale comme facteur de performance de l'Entreprise, les Parties ont souhaité, dans le cadre de ce nouvel accord, remplacer l'indice « FReD Groupe » par deux indicateurs, liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'emploi des jeunes en lien avec le Plan Jeunesse du Groupe, mesurés au niveau du périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A.

Par ailleurs, les critères retenus pour le calcul de l'intéressement permettent :

- de rendre leur application compréhensible par tous ;
- d'associer l'ensemble des salariés aux résultats et performances de l'Entreprise de manière équitable.

Les éventuels produits de l'intéressement seront répartis en fonction du temps de présence et du salaire de chaque bénéficiaire.

Compte tenu de son caractère, par nature aléatoire, le montant global de l'intéressement résulte des règles de calcul définies dans le présent accord. Il est variable suivant les exercices et peut donc être nul si les résultats et la performance de l'Entreprise sont insuffisants.

Le présent accord est conclu en application des articles L 3312-1 et suivants du Code du travail.

LUFI
ND
LD
[Signature]

IL A DONC ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUI

ARTICLE 1. OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de fixer la nature et les modalités de distribution des droits des salariés de l'Entreprise au titre de la mise en œuvre d'un accord d'intéressement, conformément aux dispositions des articles L 3312-1 et suivants du Code du travail (Troisième partie, livre III intitulé « Dividende du travail : intéressement, participation et épargne salariale »).

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur dans l'Entreprise, relativement à l'intéressement des salariés.

ARTICLE 2. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés relevant du périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A. à la date de signature des présentes, expressément visées à l'annexe 1.

Toute nouvelle entité entrant dans le périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A., dans les conditions prévues à l'accord du 22 octobre 2004 relatif au périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A., bénéficiera des dispositions du présent accord.


Toute entité qui sortira du périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A. sortira automatiquement du champ d'application du présent accord dont les effets cesseront immédiatement de lui être applicables.

Il est précisé que l'éventuelle mise à jour de la liste visée à l'annexe 1 pendant la période d'application de cet accord ne constitue pas une modification de celui-ci.

ARTICLE 3. BÉNÉFICIAIRES

Tout salarié, sous contrat de travail à durée indéterminée ou contrat de travail à durée déterminée, qui compte au moins trois mois d'ancienneté au sein de l'Entreprise bénéficie de l'intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail au cours de la période de calcul et au cours des douze mois qui la précèdent, exécutés au sein de l'Entreprise ou des autres entités du groupe Crédit Agricole S.A.

Vari DO 

ARTICLE 4. DETERMINATION DU MONTANT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT

4.1. Principes de calcul de la Rémunération Variable Collective et de l'Intéressement

L'intéressement est une composante de Rémunération Variable Collective (« RVC »), qui comprend également la réserve spéciale de participation (« RSP »).

Le montant de l'enveloppement globale d'intéressement (I) au titre d'un exercice est en conséquence calculé comme suit :

$$I = RVC - RSP$$

A ce titre, l'intéressement est égal à la différence, si elle est positive, entre le montant de la RVC et le montant de la réserve spéciale de participation, telle qu'elle résulte de l'accord de participation applicable à l'exercice.

En tout état de cause, le montant de la RVC ne peut être inférieur à celui de la réserve spéciale de participation.

La RVC est fonction de la performance et des résultats de Crédit Agricole S.A., ceux-ci étant mesurés au travers des indicateurs définis ci-après permettant de déterminer le pourcentage de la masse salariale des salariés à distribuer.

Il est précisé que la masse salariale prise en compte pour déterminer le montant de la RVC et des droits à intéressement correspond à la masse salariale de l'UES telle que prise en compte pour le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale au sens des articles L 136-1-1 et L 242-1 du Code de la sécurité sociale et versée lors de l'exercice de calcul.

Les Parties conviennent que la RVC servant au calcul de l'enveloppe globale d'intéressement ne peut excéder 15,4% de la masse salariale globale, telle que définie ci-dessus, sous réserve de l'atteinte d'un montant de RSP légal supérieur. En cas de dépassement de ce seuil, l'intéressement sera diminué de manière à ramener le total de la RVC à hauteur de 15,4% de la masse salariale globale.

4.2. Formule de calcul de l'enveloppe globale d'intéressement

L'enveloppe globale d'intéressement sera calculée sur la base du cumul des trois critères suivants :

- le Résultat Net Part du Groupe (RNPG) sous-jacent, représentatif des résultats de l'Entreprise ;
- l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'emploi des jeunes en lien avec les objectifs du Plan Jeunesse du Groupe.

VNF

ND

VD

De sorte que le montant d'intéressement au titre de chaque exercice à répartir est déterminé selon la formule suivante, par nature aléatoire :

$$I = RVC - RSP$$

$$\text{Avec RVC} = I1 + I2 + I3$$

Il est rappelé qu'en application de l'article L 3314-8 du Code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés ne doit pas dépasser 20 % des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'Entreprise.

4.3. Indicateur de performance et de résultats de Crédit Agricole S.A.

Les indicateurs retenus dans le cadre du calcul de l'intéressement sont :

- le Résultat Net Part du Groupe (RNPG) sous-jacent, représentatif des résultats de l'Entreprise (I1) ;
- l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (I2) ;
- l'emploi des jeunes en lien avec les objectifs du Plan Jeunesse du Groupe (I3).


Le pourcentage de masse salariale (« MS ») distribué sera établi en fonction du niveau atteint par ces trois indicateurs, selon l'échelle suivante :

Entre les différentes bornes ainsi définies, la progression du pourcentage de masse salariale est linéaire.

Afin de tenir compte de l'évolution des réalités économiques, il est convenu d'adapter annuellement les indicateurs ainsi que les échelles de performance associées. Ces adaptations feront l'objet d'avenants au présent accord.

Il est entendu qu'en cas de désaccord lors de la détermination des objectifs annuels et au cas où un avenant annuel ne pourrait être conclu avant le 30 juin des deux exercices 2024 et 2025 :

- les niveaux de RNPG retenus au titre d'un exercice seraient automatiquement rehaussés de 500 M€ par rapport à ceux retenus pour l'exercice précédent ;
- les niveaux de l'index de l'égalité professionnelle seraient automatiquement rehaussés de 3 points par rapport à ceux retenus pour l'exercice précédent ;
- les niveaux d'alternants présents seraient automatiquement rehaussés de 15 alternants par rapport à ceux retenus pour l'exercice précédent.

VCA
ND
ND


▪ **Indicateur I 1 : Résultat Net Part du Groupe (RNPG)**

Le RNPG sous-jacent correspond au résultat net part du groupe publié duquel a été retraité des éléments spécifiques (c'est-à-dire non récurrents ou exceptionnels). Celui-ci sera, le cas échéant, ajusté d'éléments non retraités :

- des impacts périmètre et de méthode de consolidation ;
- des plus ou moins values exceptionnelles non budgétées.

Evaluation de la valeur du critère RNPG pour l'exercice 2023 :

I1 : RNPG Groupe Crédit Agricole S.A. sous-jacent (en M€)	% MS (= RVC)
0	0,0%
700	1,2%
1 900	3,3%
2 700	5,0%
4 800	7,0%
5 600	8,2%
6 000	9,0%
≥ 6 900	13,0%

▪ **Indicateur 2 : Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mis en place par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, mesure, selon des critères objectifs définis par voie réglementaire, la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle sur la base de cinq indicateurs (écart de rémunération entre les femmes et les hommes, écart de répartition des augmentations individuelles, écart de répartition des promotions, nombre de salariées augmentées au retour de congé de maternité et parité parmi les dix plus hautes rémunérations). La diversité des indicateurs mesurés permet d'apprécier de manière globale l'impact des politiques volontaristes menées par l'Entreprise en matière d'égalité professionnelle et d'observer les éventuels progrès réalisés en la matière.

VNF
DD
VD
[Signature]

Evaluation de la valeur du critère égalité professionnelle pour l'exercice 2023 :

I 2 : Index égalité professionnelle F/H	% MS (=RVC)
70	0%
75	0,5%
80	0,75%
84	0,8%
87	0,95%
92	1%
97	1,1%
100	1,15%


▪ **Indicateur 3 : Emploi des jeunes**

Au cœur du Projet Humain, l'emploi des jeunes constitue un engagement stratégique fort avec l'objectif d'accompagner 50 000 jeunes vers l'emploi d'ici 2025. Crédit Agricole S.A. entité sociale s'engage tout particulièrement pour l'accueil des alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) avec la mobilisation de l'ensemble des directions de l'entreprise. Le suivi de cette politique dynamique est notamment assuré par le nombre d'alternants présents en fin de chaque année.

Evaluation de la valeur du critère de l'emploi des jeunes pour l'exercice 2023 :

I 3 : Alternants présents au 31/12	% MS (=RVC)
<130	0,5%
130	0,75%
140	0,9%
145	1%
150	1,05%
160	1,15%
>160	1,25%

Vcr
ND VD



ARTICLE 5. MODALITÉS DE RÉPARTITION ENTRE LES BÉNÉFICIAIRES

La prime individuelle d'intéressement versée à chaque salarié est plafonnée à 75% du plafond annuel de la Sécurité Sociale, étant précisé que le plafond à retenir est celui en vigueur lors de l'exercice social au titre duquel l'intéressement se rapporte, dit « exercice de référence ».

Pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière dans l'Entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la présence aux effectifs dans l'Entreprise.

La répartition individuelle de l'intéressement entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 3 du présent accord s'effectue selon les modalités suivantes :

- 70% de l'enveloppe globale d'intéressement est réparti proportionnellement au salaire brut perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence, dans la limite de trois fois le montant du plafond annuel de la Sécurité Sociale de ce même exercice.

Le salaire retenu est constitué des revenus d'activité perçus au titre de l'exercice de référence, tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations de sécurité sociale définies aux articles L 136-1-1 et L 242-1 du Code de la sécurité sociale.

- 30% répartis proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice de référence.

La durée de présence dans l'Entreprise comprend :

- les périodes de travail effectif ;
- les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à des périodes de travail effectif ;
- ainsi que, notamment, les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption, de congé de deuil et les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, assimilées à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement conformément à l'article L 3314-5 du Code du travail.

Pour ces périodes, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'auraient perçus les bénéficiaires s'ils avaient été présents.

Cependant, pour les salariés à temps partiel, la durée de présence définie ci-dessus est prise en compte au prorata du temps de travail.

VCA 
ND VD

ARTICLE 6. VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement est versé en une seule fois, au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant l'exercice au titre duquel il est calculé.

Le bénéficiaire de la prime d'intéressement pourra opter :

- pour son versement, en tout ou partie et après prélèvement de la CSG et de la CRDS, vers son compte bancaire. Les sommes perçues, seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu ;
- pour son affectation, en tout ou partie et après prélèvement de la CSG et de la CRDS, au plan d'épargne salariale¹ mis en place dans l'Entreprise (ci-après « Plan d'Epargne Salariale ») ou auquel elle aura adhéré et ce, dans un délai de 15 jours à compter de la date de mise en paiement. Les sommes ainsi versées bénéficieront d'une exonération de l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à 75% du Plafond Annuel de Sécurité Sociale.

Toute somme versée aux bénéficiaires en application du présent accord d'intéressement au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt de retard, à la charge de l'Entreprise, égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie au début de chaque semestre. Les intérêts de retard sont versés en même temps que le principal et, le cas échéant, investies dans les mêmes conditions.

Le bénéficiaire disposera d'un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la fiche informative prévue au §2 de l'article 8.2. « Information individuelle » du présent accord pour formuler sa demande. La date de réception s'entendra 7 jours calendaires à compter de la date d'envoi de ladite fiche.

Les sommes dont les bénéficiaires n'auront pas demandé le paiement immédiat dans le délai prévu, ni leur affectation à un Plan d'Epargne Salariale, seront affectées en totalité au Plan d'Epargne d'Entreprise et investies dans le FCPE conformément aux dispositions du Règlement dudit Plan.

Elles sont bloquées 5 ans à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel elles sont calculées, sauf cas de débloques anticipés rappelés dans le règlement du Plan d'Epargne d'Entreprise.

ARTICLE 7. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INTERESSEMENT

Les sommes attribuées aux bénéficiaires en application du présent accord :

¹ Le Plan d'Epargne Salariale mis en place dans l'Entreprise est constitué du Plan d'Epargne Entreprise (PEE), régi par le Règlement dudit Plan, et du Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PER COL), régi par les dispositions de l'accord relatif au Perco du 29 novembre 2010 et ses avenants, en vigueur au sein de l'UES.

- n'ont pas le caractère de rémunération au sens des articles L. 242-1 et L. 136-1-1 du Code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-10 du Code rural, ni de revenu professionnel au sens de l'article L. 131-6 du Code de la sécurité sociale et de l'article L. 731-14 du Code rural pour l'application de la législation de la sécurité sociale ;
- ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens des articles précités, en vigueur dans l'Entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou de clauses contractuelles ;
- n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

L'intéressement attribué aux bénéficiaires :

- est exonéré de l'ensemble des cotisations sociales ;
- est soumis à la CSG et à la CRDS qui sont précomptées et payées par l'Entreprise à la MSA lors du versement (le forfait social dont s'acquitte l'Entreprise s'applique aux sommes assujetties à la CSG et à la CRDS) ;
- est soumis à l'impôt sur le revenu à l'exception des sommes affectées à un Plan d'Épargne Salariale.

ARTICLE 8. INFORMATION DES BENEFICIAIRES

8.1. Information collective

Le personnel sera informé du texte du présent accord d'intéressement par affichage sur les panneaux prévus pour la communication avec le personnel ou sur le site Intranet de l'Entreprise.

8.2. Information individuelle

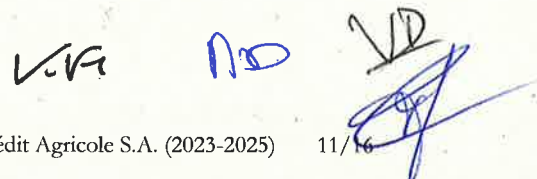
L'Entreprise remet à tout salarié lors de son embauche un livret présentant l'ensemble des dispositifs mis en place conformément aux articles L 3341-6, R 3341-5 et R 3341-6 du Code du travail.

Tous les salariés de l'Entreprise seront informés des modalités générales de l'accord d'intéressement par une note d'information, reprenant le texte même de l'accord.

Lors de l'attribution de l'intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire indiquant notamment, conformément à l'article D. 3313-9 du Code du travail :

- le montant global de l'intéressement ;

V. R. N. D. V. D.



- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS ;
- le délai imparti au salarié pour exprimer sa demande de versement direct ou d'affectation de ces sommes le cas échéant ;
- les conditions d'affectation de cet intéressement par défaut au Plan Epargne Entreprise en cas de silence du salarié à l'échéance du délai imparti ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un Plan d'Epargne Salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai.

8.3. Cas du salarié quittant l'entreprise

Lorsqu'un accord d'intéressement a été mis en place ou que le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après le départ d'un bénéficiaire, la fiche est adressée à ce bénéficiaire pour l'informer de ses droits.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'Entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu de lui demander l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et de lui demander de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsqu'un bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'Entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où il peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.

ARTICLE 9. CONTRÔLE ET SUIVI

L'application du présent accord sera suivie par le Comité Social et Economique (« CSE ») de l'UES Crédit Agricole S.A., qui se réunira chaque fois qu'il y aura lieu à calcul des produits du système d'intéressement ou de leur répartition, et en tout cas au minimum une fois par an, afin de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application des présentes.

A cette occasion, le CSE pourra prendre connaissance des éléments et pièces ayant servi de base au calcul de la prime. Cette documentation sera tenue à sa disposition au moins huit jours avant la date de la réunion.

Les résultats annuels d'intéressement seront arrêtés par l'employeur et communiqués au CSE.

V. V. V.

N. D.



ARTICLE 10. RÈGLEMENT DES LITIGES

Les litiges individuels pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront si possible à l'amiable, après entente des parties et avis du CSE qui pourra s'adjoindre tout expert de son choix, à ses frais.

Les autres litiges se régleront également si possible à l'amiable, chaque partie pouvant faire appel à un expert de son choix, à ses frais.

A défaut, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

ARTICLE 11. DUREE DE L'ACCORD ET RECONDUCTION EVENTUELLE

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, au titre des exercices 2023, 2024 et 2025, étant précisé que l'exercice social de la Société Crédit Agricole S.A. commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre.

A l'issue de la période d'application du présent accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité de la négociation d'un nouvel accord, sous la même forme ou sous une autre forme.

ARTICLE 12. RÉVISION DE L'ACCORD


Le présent accord ne peut, pendant sa période d'application, être révisé qu'à l'unanimité des parties signataires.

La révision de l'accord peut notamment intervenir au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Cette révision doit faire l'objet d'un avenant dans les conditions prévues par la réglementation. En particulier, l'avenant doit être déposé selon les mêmes formalités et délais que l'accord initial.

Toutes les modifications d'origine légale ou réglementaire s'appliqueront de plein droit au présent accord, sauf si les textes en disposent autrement.

Dans le cadre du présent accord, la réunion (a minima annuelle) avec le CSE prévue à l'Article 9. « Contrôle et suivi » pourra permettre d'examiner, compte tenu de l'évolution de la conjoncture, la

VDK NO VD


nécessité ou non de revoir la nature des indicateurs retenus, les niveaux de ces indicateurs et les taux de distribution de masse salariale associés.

Dans tous les cas, les modifications apportées au présent accord donneront lieu à la signature d'un avenant à celui-ci.

ARTICLE 13. DENONCIATION DE L'ACCORD

En cas de dénonciation du présent accord, celle-ci doit être effectuée par l'ensemble des parties signataires.

Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours si elle intervient dans les six premiers mois de cet exercice, et à compter de l'exercice suivant si elle intervient après.

La dénonciation de l'accord doit faire l'objet d'un dépôt à l'administration selon les mêmes formalités que l'accord lui-même.

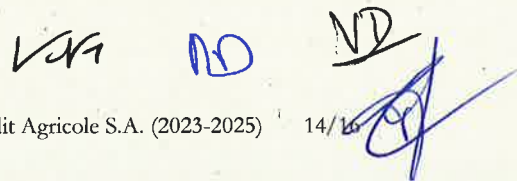
ARTICLE 14. DÉPOT LÉGAL ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

A l'issue de la procédure de signature, et en application des dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le texte du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise.

En application des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 3313-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt, et un exemplaire sera également déposé par l'Entreprise sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (dénommée « TélÉAccords » à la date d'entrée en vigueur du présent accord), dans un délai de 15 jours suivant sa date limite de conclusion, dans les conditions suivantes :

- dans une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format .pdf, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- dans une version électronique de l'accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'Entreprise continueront à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales, le lieu et la date de signature.

VCA ND ND




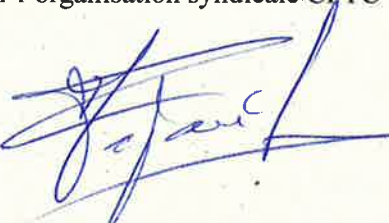


En application des dispositions de l'article R. 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera diffusé sur l'intranet des entités composant le périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A.

Une copie est également adressée, par l'Entreprise, à la société de gestion et au Teneur de compte - Teneur de registre du Plan d'Epargne Salariale.

Le présent accord est établi en 7 exemplaires, dont un pour l'information du personnel.

Fait à Montrouge, le 20 juin 2023,

Pour l'UES Crédit Agricole S.A. 	Pour l'organisation syndicale CFDT 
Pour l'organisation syndicale CFE-CGC 	Pour l'organisation syndicale CFTC 

**ANNEXE 1. LISTE DES SOCIETES RELEVANT DU PERIMETRE DE
L'UES CREDIT AGRICOLE S.A.**

SOCIETES	N° SIRET	N° NAF	ADRESSES
CREDIT AGRICOLE S.A.	784 608 416 00144	6419 Z	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
FONCARIS	350 892 022 00046	6419 Z	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
PLEINCHAMP	432 556 900 00038	6201 Z	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
PROGICA	401 440 268 00027	6202 A	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
CACIF	353 849 599 00033	6420Z	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
IDIA	508 667 094 00033	6630Z	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
CREDIT AGRICOLE TRANSITIONS ET ENERGIES	898 207 113 00017	7490B	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex

VJA

ND

VD