

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA  
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU  
TITRE DE L'ANNEE 2020**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

Crédit Agricole S.A., société anonyme au capital de 8 654 066 136 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 une unité économique et sociale (UES), 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 :

- Le syndicat CFDT, représenté par Madame Valérie DELACOURT, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;
- Le syndicat CFE/CGC, représenté par Monsieur Benoît POMAS, en sa qualité de Délégué Syndical Centrale ;
- Le syndicat CFTC Crédit Agricole S.A., représenté par Madame Marie-José FERJULT en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale.

Ci-après dénommées « les organisations syndicales ».

d'autre part,

  
BP IP  
VX1

## **IL EST PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIIT :**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, les parties se sont rencontrées au cours de 3 réunions qui se sont tenues le 16 octobre, 6 et 15 novembre 2019 afin d'échanger sur les propositions formulées par La Direction et celles émises par les organisations syndicales.

A cette occasion, la Direction a communiqué aux organisations syndicales l'ensemble des informations utiles permettant de conduire la négociation.

Cette négociation a abordé l'ensemble des sujets visés par la loi et plus particulièrement les domaines de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, d'une part, puis l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail, d'autre part (conformément à l'article L. 2242-1 du Code du travail).

La Direction a également informé les parties à la négociation sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1 du Code du travail.

A l'issue des réunions précitées, la Direction et les organisations syndicales sont convenues de l'application des dispositions ci-après exposées, comme suit :

- application des articles 1 à 3 du présent accord du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020, soit pour une durée déterminée ;
- application des articles 4 et 5 du présent accord sous réserve de la conclusion valable d'avenants aux règlements et accords concernés ;
- application de l'article 6 du présent accord pour une durée indéterminée.

L'ensemble des montants visés dans le présent protocole d'accord s'entendent d'un montant brut.

## **IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :**

### **Article 1. Mesures individuelles**

Des augmentations individuelles seront accordées pour un budget global de 1,4% de la masse salariale (rémunération fixe annuelle brute de base).

Elles s'appliquent en février 2020, avec date d'effet rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Article 2. Budget mobilité**

Des augmentations individuelles pourront être accordées aux collaborateurs effectuant une mobilité au sein de l'UES, pour un budget global de 0,2% de la masse salariale (rémunération fixe annuelle brute de base).

  
2/5  
BP SP  
VCM

### **Article 3. Budget égalité Femmes Hommes**

Un budget global de 0,2% de la masse salariale (rémunération fixe annuelle brute de base) sera consacré au rattrapage salarial afin de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

### **Article 4. Abondements PEE & PERCO**

La Direction s'engage, par voie d'avenant au règlement du Plan d'Epargne Entreprise, à porter le montant de l'abondement au PEE à : 800 € en 2020, puis à 1 000 € à partir de 2021.

La Direction s'engage également à proposer à la signature des organisations syndicales représentatives un avenant à l'accord PERCO signé le 29 novembre 2010, afin de porter l'abondement à 1 400 € en 2020.

### **Article 5. Versement de la RVP sur le CET**

La Direction s'engage à proposer un projet d'avenant à l'accord relatif au Compte Epargne Temps (CET) du 22 juin 2010 à la signature des organisations syndicales représentatives, afin de permettre aux salariés de verser, sur leur CET, tout ou partie de leur RVP (25%, 50%, 75%, 100%), à compter de 2020.

### **Article 6. Congé de proche aidant**

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé est accessible sous conditions (notamment de lien familial ou étroit avec la personne aidée, du lieu de résidence stable et régulier en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

Les dispositions applicables au congé de proche aidant sont celles fixées aux articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail, ainsi qu'aux articles D. 3142-7 et suivants du Code du travail. A titre informatif, et conformément à ces dispositions, il est notamment précisé que :

- La durée maximale du congé est de trois mois et peut faire l'objet de renouvellements dans la limite d'un an au total pour l'ensemble de la carrière du salarié ;
- Le congé peut être fractionné, étant précisé que la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée ;
- Toute demande de départ en congé de proche aidant doit être effectuée par écrit au moins un mois avant le début du congé de proche aidant ;
- Toute demande de renouvellement successif du congé doit faire l'objet d'une information écrite de la part du salarié, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu ;
- Toute demande d'aménagement du congé en cours, dans les conditions de l'article L. 3142-20 du Code du travail, doit faire l'objet d'une information écrite de la part du salarié 48 heures avant la date à laquelle

  
BR IP  
VAG

il entend prendre chaque période de congé. L'employeur répondra au salarié 48 heures à compter de la réception de cette demande.

- Il est précisé qu'en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.
- Le salarié qui souhaite mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer, dans les cas prévus à l'article L. 3142-19 du Code du travail, adresse sa demande motivée à l'employeur par écrit, au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines.

La loi ne prévoit pas, à la date des présentes, d'indemnisation de ce congé.

Afin de faciliter l'accès des salariés aidants à ce dispositif, les parties conviennent du maintien de la rémunération pendant la durée dudit congé, y compris de son renouvellement. Cette rémunération, cumulée, le cas échéant, avec le montant d'une allocation versée par des organismes sociaux, ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire fixe mensuel net que le salarié aurait perçu.

#### **Article 7. Durée et révision de l'accord - Formalités**

Le présent accord (plus précisément les dispositions figurant aux articles 1 à 3 ci-dessus) est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2020.

Seules les dispositions de l'article 6 relatives au congé de proche aidant sont prises pour une durée indéterminée, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les engagements pris aux articles 4 et 5 ci-dessus feront l'objet d'avenants aux règlements et accords concernés, distincts du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Il est établi en 6 exemplaires.

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'UES Crédit Agricole S.A..

En application des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction du Groupe Crédit Agricole S.A. sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (dénommée « TéléAccords » à la date d'entrée en vigueur du présent accord), 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 ;

4/5

VNA

BP JP

- 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.

Un exemplaire signé sera, par ailleurs, remis à chaque signataire et déposé au secrétariat Greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

En application des dispositions de l'article R. 2262-3 du Code du travail, le présent accord sera diffusé sur l'intranet des entités composant le périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A..

Fait à Montrouge, le 29 novembre 2019

**Pour l'UES Crédit Agricole S.A.**

Karine FERNET-SCHERER,  
Directrice des Ressources Humaines Crédit Agricole S.A.



**Pour les organisations syndicales représentatives :**

- **Le syndicat CFDT, Madame Valérie DELACOURT :**



- **Le syndicat CFE/CGC, Monsieur Benoît POMAS :**



- **Le syndicat CFTC, Madame Marie-José FERJALUT :**



P/O  
Isabelle PASGIEL

