



CRÉDIT AGRICOLE S.A.

**ACCORD DE L'UES CRÉDIT AGRICOLE S.A.
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**

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 :

- **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 FERJALUT, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

d'autre part,

BR
VJA  *VD*

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	3
ARTICLE 1. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION DE L'ACCORD	5
ARTICLE 2. EMBAUCHE	5
ARTICLE 3. FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
ARTICLE 4. PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	8
ARTICLE 5. REMUNERATION EFFECTIVE.....	9
ARTICLE 6. ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	11
ARTICLE 7. MESURES COMPLEMENTAIRES	12
ARTICLE 8. COMMISSION DE SUIVI	14
ARTICLE 9. DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	14
ARTICLE 10. RÉVISION OU DÉNONCIATION DE L'ACCORD	14
ARTICLE 11. DÉPOT LÉGAL ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD.....	14
ANNEXE 1. LISTE DES SOCIETES RELEVANT DU PERIMETRE DE L'UES CREDIT AGRICOLE S.A.....	16

131
VCS
2/16
VD

PRÉAMBULE

Par le présent accord, la Direction, ainsi que les organisations syndicales signataires, confirment leur attachement au respect du principe d'égalité de traitement des salariés sans distinction de genre, origine, croyance ou orientation sexuelle ainsi qu'à celui de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle favorisant cette égalité professionnelle.

Les Parties marquent leur volonté de poursuivre la promotion de ces principes fondamentaux dans une démarche de progrès continu et rappellent qu'il est de la responsabilité de tous les acteurs de l'Entreprise de promouvoir l'égalité professionnelle et de faire évoluer les mentalités afin d'assurer une réelle égalité des chances et de traitement entre les salariés.

Les actions et engagements pris dans cet accord s'inscrivent pleinement dans la politique volontariste du Groupe en matière de mixité et de diversité, telles que celles-ci sont déployées en particulier à travers le Projet Humain.

Au cours des différentes réunions de négociation, les Parties ont partagé les principaux constats issus de l'analyse d'indicateurs chiffrés pour l'année 2019.

Au regard de ce diagnostic, les Parties ont mené leurs discussions autour de plusieurs axes de progression :

- favoriser un partage des responsabilités parentales ;
- améliorer et favoriser l'augmentation de la proportion de femmes aux postes à responsabilités ;
- supprimer, ou à défaut réduire significativement, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (à niveaux de formation, d'expérience, de compétence et de poste confié équivalents) ;
- maintenir une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les effectifs, tout en menant une réflexion sur les filières au sein desquelles existe un déséquilibre ;
- poursuivre les actions visant à équilibrer le nombre de promotions entre les femmes et les hommes ;
- maintenir, également, cet équilibre dans le nombre d'embauches, particulièrement en contrats à durée indéterminée.

Ces axes de travail ont déterminé les objectifs de progression et actions pris dans le cadre du présent accord, conformément à l'article R. 2242-2 du Code du travail, dans cinq domaines d'actions parmi ceux fixés au 2° de l'article L. 2312-36 du Code du travail, à savoir :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- rémunération effective ;
- articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Afin de renforcer la portée des actions prises sur ces sujets, la Direction a souhaité prendre un certain nombre d'engagements complémentaires.

Convaincue que la mixité et la diversité constituent des facteurs primordiaux dans la transformation de la culture managériale ainsi qu'un vecteur de performance, l'Entreprise souhaite poursuivre, avec le présent accord, sa politique engagée, depuis de nombreuses années, en faveur de l'égalité professionnelle entre tous les salariés.

IL A DONC ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUI

ARTICLE 1. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des entités composant l'UES Crédit Agricole S.A. ainsi qu'à toute nouvelle société entrant dans le périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A. au cours de sa période de validité.

A titre informatif, la liste des sociétés relevant du périmètre de l'UES Crédit Agricole S.A. à la date de signature des présentes est jointe en Annexe 1.

ARTICLE 2. EMBAUCHE

Les conditions d'accès aux emplois de l'Entreprise sont identiques pour l'ensemble des salariés.

L'ensemble du processus de recrutement externe et interne de l'Entreprise est unique et identique pour tous les salariés. Il est fondé sur les seules compétences, aptitudes, qualifications et expériences professionnelles pour l'emploi proposé, permettant ainsi de garantir le principe de non-discrimination et d'assurer une égalité de traitement entre les salariés, y compris en terme salarial.

L'application de ces principes concourt au développement de la mixité dans les métiers de l'Entreprise.

Au-delà de la formation dispensée, tous les cinq ans, aux salariés en charge des missions de recrutement en matière de non-discrimination à l'embauche, les Parties conviennent ainsi de prendre, en matière d'embauche, les objectifs suivants :

- Garantir la neutralité de la rédaction des offres d'emploi ;
- Renforcer la mixité dans certaines filières lorsque cela s'avère nécessaire ;
- Promouvoir et encourager la mixité.

Afin d'atteindre ces objectifs, les Parties ont retenu les actions suivantes :

- ❖ L'implémentation dans l'outil de recrutement (MyJobs) du critère « F/H » dans la description de l'offre d'emploi, permettant ainsi de préciser que celle-ci est ouverte aux personnes de tout genre.
- ❖ Diffusion d'une méthodologie de rédaction des offres d'emploi, sous la forme d'un guide, auprès des recruteurs et des gestionnaires ressources humaines afin de faciliter le respect du principe de non-discrimination.

13/10
VD
5/16
V41

- ❖ L'Entreprise s'engage également à intégrer, dans les contrats signés avec les différents cabinets de recrutement et entreprises de travail temporaire qu'elle sollicite, une clause stipulant la nécessité de respecter la mixité et la diversité des candidatures présentées.
- ❖ L'Entreprise veillera également à ce que la liste des candidats qui sont présélectionnés pour un poste et qui sont recrutés, corresponde à la représentation des sexes dans les candidatures.
- ❖ En matière de mixité, l'Entreprise s'engage également à identifier les filières dans lesquelles l'équilibre entre les femmes et les hommes pourrait être renforcée et à sensibiliser les acteurs de la Direction des Ressources Humaines, et des autres Directions, aux éventuels déséquilibres existants.
- ❖ La Direction s'engage également à porter une attention particulière à la mixité des recrutements des stagiaires et alternants.

INDICATEURS CHIFFRES :

- Répartition F/H des effectifs pour Crédit Agricole S.A. et par direction ;
- Répartition F/H des recrutements (y compris stagiaires et alternants) par niveaux de classification et par direction ;
- Nombre de filières identifiées pour lesquelles la mixité pourrait être renforcée ;
- Répartition F/H des alternants et des stagiaires Crédit Agricole S.A. et par direction.

ARTICLE 3. FORMATION PROFESSIONNELLE

Les Parties au présent accord réaffirment le principe de non-discrimination dans l'accès à la formation et leur souhait que celle-ci participe à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

En effet, le développement des compétences par la formation professionnelle constitue une condition essentielle à l'évolution des carrières des femmes et des hommes de l'Entreprise.

Conscientes de l'importance de ces enjeux, les Parties se fixent, dans le cadre du présent accord, les objectifs suivants :

- Garantir l'égalité d'accès à la formation ;
- Faciliter l'accès à la formation ;

- Sensibiliser sur les enjeux de la mixité.

Afin d'y parvenir, les actions suivantes ont été retenues :

- ❖ L'Entreprise portera une attention particulière, en amont de la validation du plan de développement des compétences, à l'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les salariés identifiés pour bénéficier d'une formation ;

Afin de favoriser l'accès de tous à la formation professionnelle et de manière à ce que cette dernière s'intègre au mieux dans l'exercice de l'activité des salariés, l'Entreprise privilégiera, lorsque cela est possible, les formations de courte durée, ainsi que les formations sur site et à distance (e-learning, moocs, etc.). L'Entreprise veillera également à favoriser la réalisation des formations pendant les heures de travail des salariés, afin de préserver l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Dans le cadre de programmes de développement décidés par l'Entreprise se déroulant sur plusieurs jours consécutifs et impliquant une absence nocturne du domicile, le salarié bénéficie, sur justificatif, d'une aide à la garde d'enfants à hauteur de 50 € par nuit dans la limite annuelle de 250 € ;

- ❖ Enfin, l'Entreprise s'engagera également à poursuivre ses actions de sensibilisation sur le thème de la mixité et de la diversité à l'ensemble du personnel (actions menées dans le cadre du mois de la diversité notamment).

INDICATEURS CHIFFRES :

- Répartition F/H du nombre de salariés formés (formations obligatoire et non obligatoires)
- Nombre d'heures de formation (total et moyen) par sexe (F/H)
- Suivi de l'évolution du nombre de formations F/H (en nombre d'heures et de personnes) sur site et en ligne (e-learning, moocs, etc.)
- Taux F/H de formations pendant les heures de travail

ARTICLE 4. PROMOTION PROFESSIONNELLE

En prenant des engagements dans le domaine de la promotion professionnelle, l'Entreprise réaffirme l'égal accès de tous à une carrière évolutive, fondée sur les qualifications et compétences ainsi que les souhaits d'évolution de chaque collaborateur.

S'inscrivant dans une démarche de progrès continu, l'Entreprise entend également encourager l'accès des femmes aux postes à responsabilité en se fondant sur les principes précités.

Afin de poursuivre sa transformation managériale, les Parties sont convenues de fixer les objectifs suivants :

- Garantir l'égalité en matière d'accès à la promotion professionnelle ;
- Augmenter la part des femmes à tous les niveaux managériaux y compris dans les plus hautes instances dirigeantes ;
- Favoriser la mobilité en tant que moyen de développement professionnel des salariés.

Pour y parvenir, les actions suivantes ont été retenues :

- ❖ Suivre la mixité dans l'accès à la promotion professionnelle, via les indicateurs listés ci-dessous ;
- ❖ Poursuivre les actions de sensibilisation sur l'accès à la promotion professionnelle auprès des comités de Direction en communiquant de manière régulière un ensemble de données statistiques par Direction ;
- ❖ Porter une attention particulière à la mixité des profils parmi les inscrits aux cursus managériaux et de développement professionnel ;
- ❖ Encourager le développement de réseau et d'actions favorisant l'évolution professionnelle des jeunes talents ;
- ❖ Procéder dans chaque Direction à une analyse de l'équilibre F/H entre les salariés concernés avant de procéder à la validation finale des décisions en matière de promotion professionnelle lors de la campagne managériale annuelle ;
- ❖ S'assurer, autant que possible, de la présence de candidatures des deux sexes pour les postes de niveaux managériaux ;
- ❖ Analyser, de manière régulière, la répartition entre les sexes des salariés ayant réalisé une mobilité afin de s'assurer de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ce domaine ;

- ❖ Maintenir le recours aux outils d'information et d'aide au développement et à la mobilité des salariés d'ores et déjà existants (ex. outils Groupe tels que les ateliers d'évolution professionnelle, Mobilyday's, Mobilijobs, Mobili'meeting, etc.).

L'Entreprise poursuivra également ses efforts dans le développement de nouveaux outils en ce sens.

INDICATEURS CHIFFRES :

- Répartition F/H dans les propositions de promotions par classification en amont de la validation finale lors de la campagne managériale (pour Crédit Agricole S.A. et par Direction)
- Répartition F/H dans les promotions sur les postes de management (pour Crédit Agricole S.A. et par Direction)
- Répartition F/H parmi les managers par rapport au total de femmes et d'hommes (pour Crédit Agricole S.A. et par Direction)
- Taux de F/H parmi les managers selon la classification (pour Crédit Agricole S.A. et par Direction)
- Répartition F/H dans les mobilités effectuées

ARTICLE 5. REMUNERATION EFFECTIVE

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même métier et un même niveau de responsabilité, de compétences, de performance constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, le présent accord fixe, dans le domaine de la rémunération effective, les objectifs suivants :

- Supprimer, ou à défaut réduire significativement, les écarts de salaires constatés entre les femmes et les hommes (à niveau de formation, d'expérience, de compétences et de poste confié équivalent) ;
- Garantir une évolution de la rémunération de chaque salarié, fondée sur des critères objectifs.

En ce sens, les Parties sont convenues de retenir les actions suivantes :

- ❖ L'Entreprise poursuivra son pilotage chiffré des écarts de salaires éventuellement constatés.
- ❖ Avant de procéder à la validation finale des décisions en matière d'augmentation individuelle et de taux d'atteinte individuel de la rémunération variable personnelle lors de la campagne managériale annuelle, la Direction procèdera à une analyse de l'équilibre F/H entre les salariés concernés.
- ❖ Si cela s'avérait nécessaire, les Parties s'engagent à ouvrir des discussions sur la création d'une enveloppe de rattrapage dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.
- ❖ L'Entreprise poursuivra ses actions de sensibilisation en matière d'égalité professionnelle auprès des Comités de direction en communiquant certaines données, de manière régulière et par Direction, à savoir la répartition entre les femmes et les hommes parmi les salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle, ainsi que cette même répartition relative au taux de RVP moyen par Direction.
- ❖ Tout salarié de retour de congé de maternité et d'adoption bénéficiera de la moyenne des taux d'augmentation individuelles attribuées (hors promotion) aux salariés pendant le congé. En cas d'application de cette mesure, celle-ci s'applique systématiquement avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier de l'année d'attribution.

Lorsque le congé de maternité ou d'adoption se situe entre deux campagnes salariales, le salarié dispose de la garantie de bénéficier de la moyenne des taux d'augmentations individuelles attribuées (hors promotion) aux salariés lors de la première campagne suivant son retour de congé. Cette garantie s'applique dès lors que le salarié n'a pas bénéficié d'augmentation lors de la campagne précédent son départ en congé de maternité ou d'adoption.

Sont concernés les congés de maternité et d'adoption débutant dès l'entrée en vigueur du présent Accord ainsi que les congés en cours au 1^{er} janvier 2021.

Afin que la parentalité ne constitue pas un frein à la progression salariale des femmes et des hommes de l'Entreprise, il est convenu de neutraliser la période d'absence du congé légal de maternité et de celle du congé d'adoption pour le calcul de la rémunération variable personnelle.

L'Entreprise prend également l'engagement d'étendre cette règle aux périodes d'absences pour les motifs suivants :

- congé pathologique (article L. 1225-21 du Code du travail) ;
- congé de maternité supplémentaire de 45 ou 90 jours fixé à l'article 21 de la Convention collective de Crédit Agricole S.A. ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

INDICATEURS CHIFFRES :

- Index égalité professionnelle
- Répartition F/H du nombre d'augmentations individuelles
- Taux d'augmentation individuelle moyen par sexe (F/H)
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle dans le cadre de l'enveloppe de rattrapage salarial

ARTICLE 6. ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Depuis 2009, l'Entreprise est signataire de la Charte de la parentalité. Cette Charte, lancée en 2008 par plusieurs grandes entreprises avec le soutien du Gouvernement, a pour objet d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales.

Afin de contribuer à l'ambition de cette Charte, l'Entreprise fixe les objectifs suivants :

- Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés ;
- Promouvoir le partage des responsabilités familiales.

Pour ce faire, l'Entreprise continuera notamment à faciliter l'accès aux dispositifs Groupe existants en matière de garde d'enfants, qui sont, au jour de la signature du présent accord, les suivants :

- Les berceaux mis à disposition au sein de crèches pour les enfants des salariés de 3 mois à 3 ans ;
- L'ensemble des activités périscolaires proposées par le centre de loisirs du Manet pour les enfants des salariés de 3 à 12 ans.

L'Entreprise s'engage également à participer au maintien du service de conciergerie sur le site d'EVERGREEN ainsi qu'au développement de ce même service sur le site de SQYPARK.

De manière plus favorable à ce qui était jusqu'à présent prévu par la Convention collective de Crédit Agricole S.A., les Parties conviennent du maintien du salaire fixe mensuel des salariés, sans condition d'ancienneté, pendant la durée des congés légaux de maternité et d'adoption (sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale).

Les Parties décident de porter la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à 28 jours calendaires consécutifs incluant une période minimale incompressible de 7 jours (ne sont pas concernés les congés en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord). Ce congé se cumule avec le congé de naissance.

Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant, fait l'objet d'un maintien du salaire fixe mensuel sans condition d'ancienneté (sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale).

En outre, les Parties rappellent que, conformément à l'article L. 1225-16 du Code du travail, des autorisations d'absences rémunérées sont accordées afin de permettre aux salariées de se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

L'article L. 1225-16 du Code du travail prévoit également des absences autorisées rémunérées pour les salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour les actes médicaux nécessaires.

Ces dispositions légales prévoient, par ailleurs, que le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

L'Entreprise s'engage, en outre, à autoriser les absences du père (ou du deuxième parent) afin de lui permettre d'assister aux examens médicaux de son enfant jusqu'à ses six mois. Ces autorisations d'absences seront accordées par demi-journée sur présentation d'un justificatif et feront l'objet d'un maintien de rémunération.

Enfin, dans le cadre d'une mesure de tutelle d'un enfant mineur, le salarié concerné bénéficie, sur justificatif, de quatre demi-journées d'autorisations d'absences rémunérées pour se rendre aux réunions du conseil de famille, en vue de la détermination du tuteur. Ce dernier bénéficie, en outre, d'un congé payé de 3 jours ouvrés en cas de prise en charge d'un enfant mineur sous tutelle.

INDICATEURS CHIFFRES :

- Durée moyenne du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (en jours)
- Évolution de la durée moyenne du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (en jours)

ARTICLE 7. MESURES COMPLEMENTAIRES

Au-delà des domaines d'actions obligatoires fixés par le Code du travail dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle entre les salariés, l'Entreprise a souhaité, dans le cadre de cet accord, prendre un certain nombre d'engagements supplémentaires afin de faciliter l'équilibre des salariés entre la vie privée et la vie professionnelle.

A ce titre, l'Entreprise encouragera la tenue des réunions et des formations entre 9 heures et 18 heures ainsi que le recours aux outils de communication à distance permettant de limiter les déplacements.

L'Entreprise veillera au respect de l'accord relatif au télétravail en vigueur et à favoriser l'accès à ce mode d'organisation du travail.

Il est, en outre, rappelé que, conformément à l'article 21 de la Convention Collective Crédit Agricole S.A., la salariée enceinte bénéficie sans aucune diminution de sa rémunération et à partir du troisième mois de grossesse médicalement constatée, d'une réduction d'une heure de la durée quotidienne de travail qu'elle peut regrouper dans le cadre de la semaine civile. Les modalités de cette réduction sont définies en accord avec le responsable hiérarchique.

Par ailleurs, l'Entreprise procédera à la mise à jour du guide de la parentalité.

Afin de faciliter le suivi et le développement de la carrière des salariés-parents, l'Entreprise prévoit la tenue de plusieurs entretiens autour des congés liés à la parentalité :

- En cas de congé de maternité, de congé d'adoption, de congé parental d'éducation, la ou le salarié(e) concerné(e) bénéficiera d'un entretien avec son manager, au moment de son choix : soit avant son départ en congé, soit à son retour de celui-ci dans le cadre de l'entretien professionnel tel que prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail ;
- En cas de congé de maternité, de congé d'adoption, de congé parental d'éducation, la ou le salarié(e) concerné(e) bénéficiera également d'un entretien avec son Gestionnaire Ressources Humaines, au moment de son choix : soit avant son départ en congé soit à son retour de celui-ci ;
- Le père (ou le deuxième parent) pourra également solliciter un entretien avec son Gestionnaire Ressources Humaines avant ou après l'arrivée d'un enfant au foyer.

L'Entreprise s'engage également à permettre aux salariés absents pour congés familiaux qui en feront la demande par écrit de continuer à recevoir les communications RH périodiques (à savoir, à la date de signature de cet accord, le Mag RH) ainsi que les tracts des organisations syndicales.

Enfin, afin de faciliter l'accès des salariées enceintes à leur lieu de travail dans les meilleures conditions, chaque salariée pourra, au cours de sa grossesse, se rapprocher de son Gestionnaire Ressources Humaines afin de bénéficier d'une place de parking permettant une meilleure accessibilité, habituellement réservée aux personnes en situation de handicap.

Les Parties conviennent que les violences sexistes et sexuelles ou à caractère LGBTphobes n'ont pas leur place au sein de l'Entreprise. Ainsi, il est proposé que les instances de suivi se saisissent des questions liées aux violences sexistes et sexuelles et des LGBTphobie. Pour ce faire, il est convenu de l'inscription de ces sujets dans le périmètre de la commission de suivi de l'accord égalité professionnelle.

13/16
USD
VAF

ARTICLE 8. COMMISSION DE SUIVI

Sans préjudice des attributions des instances représentatives du personnel de l'Entreprise, et en particulier de la Commission Politique Sociale du Comité Social et Economique, les Parties conviennent, afin de veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord, de réunir une commission de suivi constituée des parties au présent accord, une fois par année civile.

A cette occasion, il leur sera présenté un bilan annuel de l'application de l'accord, notamment à travers l'analyse des indicateurs qui y sont visés.

ARTICLE 9. DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, fixée à trois ans, à l'issue de laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

ARTICLE 10. RÉVISION OU DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé par avenant, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

La dénonciation de l'accord fera l'objet d'une notification auprès de chacune des parties signataires et d'un dépôt dans les conditions visées par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Toutes les modifications d'origine légale ou réglementaire s'appliqueront de plein droit au présent accord.

En cas d'évolution législative ou réglementaire substantielle, ayant un impact sur l'économie globale du présent accord, les parties conviennent de se réunir afin d'échanger sur les mesures éventuelles à prendre afin de poursuivre son application.

ARTICLE 11. DÉPÔT LÉGAL ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent accord 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'Entreprise.




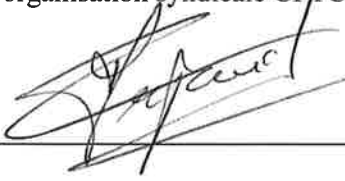
En application des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Entreprise sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (dénommée « TéléAccords » à la date d'entrée en vigueur du présent accord), dans les conditions suivantes :

- 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.

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

Fait à Montrouge, le 20 novembre 2020,
En 6 exemplaires.

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

**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	651 D	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
FONCARIS	350 892 022 00012	8903	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
PLEINCHAMP	432 556 900 00012	722 C	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
PROGICA	401 440 268 00019	741 G	12 Place des Etats-Unis 92127 Montrouge Cedex
SODICA	422 069 021 00034	7022Z	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