

**Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2026 au sein de la Caisse
Régionale de Crédit Agricole Alpes Provence**

Entre le CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE dont le Siège Social est situé à Aix-en-Provence, 25, chemin des trois cyprès, représenté par Monsieur Xavier PERRIN, Directeur Capital et Développement Humain

D'une part,

Les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article L2232-12 du Code du travail, à savoir :

M *CEDRIC ANDRIN*
agissant en qualité délégué syndical de la CFDT,

MR ROLAND KIRACOSSIAN
agissant en qualité délégué syndical du CFTCAM,

M *S-DH CORNIGLION*
agissant en qualité délégué syndical du SDACAP/SUDCAM,

M *Amaud DESLANDES*
agissant en qualité délégué syndical du SNECA/CFE/CGC,

D'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit conformément aux dispositions légales et conventionnelles :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2026 relatives aux rémunérations, 5 réunions de négociation se sont tenues, les 17 décembre 2025, 8 janvier, 19 février, 10 et 12 mars 2026, avec les partenaires sociaux.

Après discussions et échanges entre la Direction et les organisations syndicales, il a été convenu l'application des dispositions ci-après.

Article 1 – L'enveloppe 2026 consacrée à la reconnaissance des expertises, des compétences et des prises de responsabilité

L'enveloppe annuelle que la Caisse Régionale consacra en 2026 aux augmentations individuelles de salaire est fixée à 1,70 % de la masse mensuelle de la rémunération des classifications des effectifs présents (contrats à durée indéterminée), soit à titre informatif, une enveloppe pour l'année civile 2026 de 1,32 M€.

Cette enveloppe englobe l'ensemble des sommes à verser en 2026 au titre de la reconnaissance des expertises (RCP), des compétences (RCI), des prises de responsabilités (RCE) ainsi qu'au titre du dispositif de garanties prévues par la Convention Collective Nationale.

Au sein de cette enveloppe globale, la Caisse Régionale s'engage à verser pour 2026 un minimum de 1 % au titre de la reconnaissance des expertises et des compétences individuelles (RCP/RCI), garantie prévue par la Convention Collective Nationale.

Article 2 – Accompagnement des parcours professionnels et des mobilités internes

Dans le cadre de la gestion des parcours professionnels et afin d'encourager la mobilité interne, l'entreprise veille à accompagner les évolutions de poste.

En cas de mobilité horizontale, correspondant à un changement de poste sans modification du niveau de classification, l'entreprise s'engage à prévoir un accompagnement salarial, notamment lorsque l'évolution de poste implique l'acquisition de nouvelles compétences ou une adaptation particulière aux missions confiées.

Par ailleurs, afin de reconnaître les compétences développées par les salariés au cours de leur parcours professionnel, il est convenu que la RCI sera maintenue en cas de promotion ou d'évolution d'expertise.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés qui, après avoir effectué une mobilité dans un emploi de niveau inférieur, sans diminution de leur salaire de classification, effectuent une nouvelle mobilité dans un emploi de même niveau que celui de leur emploi initial.

RUC A AD

SCC² A

Article 3 – Revalorisation de la grille REC

Il a été convenu d'une revalorisation de 2% de la grille REC à compter du 1^{er} janvier 2026.

La grille revalorisée à date figure en annexe à titre informatif.

Elle pourra être consultée dans people ask et, le cas échéant, actualisée en fonction de l'évolution des métiers.

Article 4 – Prime exceptionnelle de performance durable

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les parties ont souhaité reconnaître les résultats obtenus par la Caisse régionale au cours de l'exercice 2025 ainsi que l'engagement des collaborateurs ayant contribué à cette dynamique.

L'année 2025, marquée par le lancement du Plan stratégique Nouvelles Proximités, a permis au Crédit Agricole Alpes Provence de confirmer sa dynamique de développement et de conquête, tout en améliorant sa performance opérationnelle et financière dans un contexte économique et réglementaire demeurant incertain.

Ces résultats s'inscrivent dans la continuité des progrès réalisés notamment en 2024 et traduisent l'engagement collectif des collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise.

La politique de rémunération déployée ces dernières années a déjà permis de reconnaître cette performance collective, notamment au travers de l'évolution du dispositif REC, du dispositif d'intéressement et du renforcement de l'abondement de l'épargne salariale.

Afin de compléter ces dispositifs et à titre exceptionnel, les parties conviennent de la mise en place pour l'année 2025 d'une prime exceptionnelle de reconnaissance de la performance durable.

Cette prime vise à reconnaître de manière spécifique certains collaborateurs qui se sont particulièrement distingués par leur contribution à la performance de l'entreprise, à la fois au regard de leurs résultats en 2025 et de la régularité de leur engagement au cours des dernières années.

Principes d'attribution

L'identification des collaborateurs susceptibles de bénéficier de cette prime repose sur un faisceau d'éléments d'appréciation permettant de valoriser la contribution durable à la performance de l'entreprise.

Les critères de priorisation prennent notamment en compte :

- le niveau d'atteinte de la REC individuelle sur les trois dernières années, et notamment la contribution à la performance au cours de l'année 2025 ;
- le niveau d'appréciation issu des évaluations annuelles observé sur les 3 dernières années ;

MC of AD

SCR 3 XP

Afin de garantir une répartition équilibrée entre les différentes populations de l'entreprise, l'analyse est réalisée au sein des catégories suivantes :

- collaborateurs dont la PCE est inférieure à 10 ;
- collaborateurs non managers dont la PCE est égale ou supérieure à 10 ;
- managers.

L'attribution de la prime relève de la décision du manager de proximité, sur la base des éléments d'analyse fournis par la Direction des Ressources Humaines. Cette analyse intègre la rémunération globale et une attention particulière est portée notamment aux collaborateurs se distinguant par une performance durable et n'ayant pas bénéficié d'une augmentation au cours des deux dernières années, où disposant d'une rémunération significativement inférieure à la moyenne de leur tranche d'âge dans leur classe d'emploi.

Le manager peut, le cas échéant, tenir compte de situations particulières permettant de reconnaître des contributions spécifiques, notamment pour des collaborateurs récemment intégrés ayant démontré une performance remarquable.

Montant de la prime

Le montant individuel de la prime est déterminé dans une fourchette comprise entre 300 € et 900 €, appréciée par le manager au regard de la performance et de la situation du collaborateur.

Cette prime exceptionnelle est attribuée au titre de l'exercice 2025 et ne revêt ni caractère automatique, ni caractère reconductible.

Égalité professionnelle

Les parties rappellent que l'attribution de cette prime s'effectue dans le respect des principes d'équité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un suivi pourra être réalisé afin de s'assurer de l'absence d'écarts injustifiés dans sa distribution.

Article 5 – Mesure exceptionnelle : mise en place d'un titre mobilité pour l'année 2026

Malgré une inflation maîtrisée depuis plusieurs mois, les parties ont souhaité tenir compte du contexte géopolitique et économique international, en convenant d'une mesure exceptionnelle qui sera prise sous la forme d'un titre mobilité alloué conformément aux dispositions de la loi d'orientation des mobilités afin d'accompagner les salariés dans le cadre de leurs trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Cette mesure sera octroyée en un versement unique avant le 30 juin 2026 selon les modalités suivantes :

- Pour les collaborateurs dont le trajet domicile – travail aller est supérieur à 20 km : la prime s'élèvera à 100 euros.
- Pour les collaborateurs dont le trajet domicile – travail aller est supérieur à 40 km : la prime s'élèvera à 150 euros.
- Pour les collaborateurs dont le trajet domicile – travail aller est supérieur à 60 km : la prime s'élèvera à 200 euros.

RK CS AD

SCC⁴ XP

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés devront être présents dans les effectifs à la date de délivrance du titre mobilité.

Ce montant pourra être utilisé pour les frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques.

Les modalités de mise en œuvre complémentaires relatives à ce titre mobilité seront précisées lors de son déploiement.

Article 6 – Abondement à l'intéressement

Il est convenu de mettre en place, au titre de l'année 2026, un abondement exceptionnel sur les sommes versées au titre de l'intéressement affectées au PEE dont les modalités seront précisées dans le cadre d'un avenant à l'accord relatif au règlement du PEE.

Article 7 - Durée

Le présent accord est applicable au titre de l'année 2026 et prendra fin le 31 décembre 2026, sauf pour ce qui concerne les mesures prévues dans le cadre des articles 2 et 3.

Compte tenu du contexte géopolitique et économique international, notamment lié aux tensions et conflits au Moyen-Orient, les parties conviennent de se réunir à nouveau dans un délai de trois mois suivant la signature du présent accord si la situation devait perdurer ou avoir des impacts significatifs sur le contexte économique.

Article 8 - Publicité

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé, par les soins de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes d'Aix en Provence.

Fait à Aix en Provence, le 30/03/2026

Pour le Crédit Agricole Alpes Provence, Xavier PERRIN



re
af
AD

SC 5 X

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT :



CFTCAM :



SDACAP/SUDCAM :



SNECA - CGC :

