Docusign Envelope ID: 04A9738E-F470-8285-805D-DC9B8FE9311D

ACCORD DU 9 OCTOBRE 2026
SUR LES ORIENTATIONS DE LA BRANCHE CONCERNANT LE DEPLOIEMENT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SERVICE DE TOUS

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
  représentée par Monsieur Olivier AUFFRAY

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

. Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole
(S.N.E.C.A. - C.F.E - C.G.C.) représenté par Monsieur Thierry TREILHOU

. Fédération CFDT AGRI-AGRO (C.F.D.T.)
représentée par Monsieur Bruno PARVERY

. Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.)
représentée par Monsieur Jean-Yves SALVAT

d'autre part,

Paraphe Paraphe Paraphe DS

Docusign Envelope ID: 04A9738E-F470-8285-805D-DC9B8FE9311D

Préambule

La transformation numérique du secteur bancaire connaît une accélération sans précédent sous l'effet conjugué des évolutions technologiques, de l'émergence de nouvelles concurrences, des exigences règlementaires et des nouvelles attentes des clients.

Parmi ces transformations, le développement de l'Intelligence Artificielle (IA), telle que définie par le règlement (UE) 2024/1689 « IA Act », s'inscrit pleinement dans le projet du Crédit Agricole « Ambitions 2030 », en tant que levier d'utilité et de différenciation. Il constitue une opportunité stratégique de performance, d'amélioration de la qualité de service et de valorisation du travail humain.

Les parties signataires ont la conviction que l'IA permettra aux salariés d'accomplir leur travail dans de meilleures conditions, de recentrer leur activité sur leur cœur de métier et d'exercer pleinement leur capacité de discernement. Elles affirment que l'IA doit être mise au service de tous : clients, salariés et entreprises. Elles partagent le double enjeu de développer ses usages et d'accompagner les salariés dans les changements induits.

L'IA est ainsi reconnue, par les parties signataires, comme une opportunité de création de valeur et de développement pour les entreprises de la branche, qui orienteront une partie des gains de productivité vers la qualité de service, la relation humaine et le partage de la valeur. Ainsi, le temps gagné pourra être prioritairement réinvesti dans l'amélioration du service rendu aux clients (relation, écoute et attention portée aux clients). Le développement de l'IA constitue une opportunité pour améliorer la fiabilité et la qualité des services proposés, tout en améliorant conjointement les conditions de travail. Les gains de productivité réalisés bénéficieront aux salariés via les dispositifs de partage de la valeur (intéressement, participation, abondement) qui relèvent des entreprises de la branche, et feront, le cas échéant, l'objet d'un bilan partagé dans le cadre du dialogue social local, selon des modalités pratiques définies par chaque entreprise.

Le Crédit agricole entend s'imposer comme un leader dans l'usage des nouvelles technologie et l'IA constitue un moteur de croissance et d'efficacité individuelle et collective au service de nouveaux modèles de service.

Conscients des impacts organisationnels, économiques et sociaux liés au déploiement de ces technologies, les parties signataires entendent inscrire le développement de l'IA dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des transformations des métiers, car l'enjeu c'est la capacité à intégrer l'IA dans tous les métiers. L'évolution des activités et l'apparition de nouvelles compétences soulèvent des enjeux déterminants en matière d'employabilité et de formation continue. Enjeux auxquels le présent accord entend répondre, notamment en s'appuyant sur les différents accords de branche dédiés à la Formation professionnelle, à la Gestions des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) ou aux Conditions de travail.

Conscients des incertitudes liées à l'émergence extrêmement rapide de cette nouvelle technologie, les parties reconnaissent le besoin d'agilité et de souplesse nécessaire à l'accélération de la transformation portée par le déploiement de l'IA. Par la conclusion de cet accord expérimental, elles affirment la place du dialogue social, au niveau de la branche

Docusign Envelope ID: 04A9738E-F470-8285-805D-DC9B8FE9311D

comme au sein des entreprises, pour accompagner l'adoption de ces technologies, débattre sur les usages, suivre les effets et, le cas échéant, ajuster les moyens d'accompagnement.

Les parties signataires affirment leur volonté d'accompagner le déploiement de l'IA dans un cadre éthique exigeant, respectueux des droits des personnes, des droits fondamentaux, de la vie privée et du principe de non-discrimination. Par ailleurs, les outils d'IA doivent être conçus et exploités en prenant en compte leur impact environnemental, et conformément aux exigences de la Design Authority Numérique Responsable.

Le présent accord s'appuie sur les projets et travaux déjà mis en œuvre au sein de la branche, notamment le projet Accélérateur data-IA (ADIA), l'étude prospective sur l'évolution des métiers de la relation client en lien avec l'IA, conduite par l'Observatoire prospectif des métiers du Crédit Agricole, et les actions relatives à l'IA menées par l'Observatoire National des conditions de travail.

Les parties signataires souhaitent faire du présent accord :

- un facilitateur du développement de l'usage de l'IA dans les entreprises de la branche ;
- un facteur du développement du dialogue social national et local autour de ce développement ;
- un vecteur des orientations pour l'accompagnement de tous les salariés.

Les parties signataires s'engagent à promouvoir l'adoption des outils d'IA adaptés aux besoins des entreprises de la branche ainsi qu'à soutenir les actions de formations nécessaires à l'acquisition et au développement des compétences permettant un usage efficace, responsable et sécurisé de ces technologies.

Article 1 : Les enjeux de l'intelligence artificielle sur les métiers de la branche

1.1 - L'impact des outils d'IA sur les métiers

Les parties au présent accord reconnaissent que le développement de certains outils d'IA est de nature à transformer la plupart des métiers de la branche, les compétences mobilisées et l'organisation du travail. À ce titre, elles constatent que :

- les métiers évoluent, notamment par l'automatisation de certaines tâches, l'assistance à la décision et la production de contenus ;
- les compétences requises se transforment, en intégrant notamment la capacité à analyser et interpréter des données, à superviser des outils automatisés, à interagir avec des outils d'IA et à développer une culture numérique ;
- l'organisation du travail est amenée à se réagencer, sous l'effet de l'hybridation des modes de travail, de la redéfinition de certaines missions, de la répartition des activités entre l'humain et la machine et de l'apparition de nouvelles formes de coopération.

Docusign Envelope ID: 04A9738E-F470-8285-805D-DC9B8FE9311D

Les entreprises de la branche s'engagent à :

- inscrire ces transformations dans une démarche anticipée, concertée et maîtrisée, pour en faire un levier de performance durable et de développement au service des clients, des salariés et des entreprises ;

- faire du développement de l'IA une opportunité pour :
  - ✓ recentrer l'humain sur son cœur de métier, en allégeant ou en automatisant certaines tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée ;
  - ✓ permettre la réalisation de nouvelles tâches et activités créatrices de valeur ;
  - ✓ améliorer la qualité de service et la réactivité en mettant à disposition des équipes des outils d'aide à la décision et de traitement de l'information.
- mettre un assistant IA à la disposition de 100% des salariés, afin de garantir une appropriation large et inclusive de ces technologies.

1.2 – Les défis de l'IA et points d'attention

Les parties signataires abordent l'intégration de l'IA dans les entreprises de la branche de manière pragmatique et positive, en l'inscrivant dans une logique de soutien à l'humain et à la performance. Le déploiement des outils d'IA est mis au service de tous, et notamment destiné à :

- répondre aux attentes de simplification et de fiabilisation des processus, ainsi que de renforcement de l'autonomie des clients ;
- permettre de recentrer l'activité des salariés sur le cœur de métier et les tâches à valeur ajoutée ;
- contribuer à l'amélioration de la performance globale de l'entreprise, dans le respect des valeurs de la branche et des droits des salariés.

Afin d'atteindre ces objectifs, les parties signataires :

- s'accordent sur la nécessité de définir et de respecter un cadre éthique et responsable, en plaçant l'humain au cœur de la démarche, pour le développement et l'usage de l'IA au sein des entreprises de la branche ;

- conviennent que le déploiement et l'utilisation de l'IA doivent respecter, en toutes circonstances, les droits et libertés fondamentaux des salariés et des clients.

À ce titre, les outils d'IA mis en œuvre dans les entreprises de la branche respecteront notamment les exigences de protection des données personnelle et de non-discrimination. Ainsi, les entreprises de la branche veilleront à un développement et à un usage de l'IA éthiques et responsables, en conformité avec :

- l'ensemble des réglementations en vigueur, et en particulier le règlement européen sur l'IA (« IA Act ») et le règlement général sur la protection des données (« RGPD ») ;

Docusign Envelope ID: 04A9738E-F470-8285-805D-DC9B8FE9311D

- les règles, politiques et procédures internes applicables au sein du groupe Crédit Agricole.

Ainsi, les entreprises s'engagent notamment à :

- respecter les obligations de conformité, de sécurité, de traçabilité et de documentation requises par les textes applicables ;
- veiller à une mise en œuvre éthique des outils d'IA, et en particulier à prévenir les usages discriminatoires ou portant atteinte aux droits fondamentaux ;
- promouvoir, auprès des salariés et des managers, un usage responsable et maîtrisé de l'IA, conforme aux consignes internes et aux valeurs de la branche.

L'utilisation d'outils d'IA dans les processus de Ressources humaines s'inscrit dans le respect de l'« IA Act » qui prévoit que :

- Sont considérés comme relevant de la catégorie à haut risque en matière d'emploi « les systèmes d'IA destinés à être utilisés pour le recrutement ou la sélection de personnes physiques, notamment pour publier des offres d'emploi ciblées, pour analyser et filtrer les candidatures et pour évaluer les candidats » et « les systèmes d'IA destinés à être utilisés pour prendre des décisions concernant les conditions des relations de travail, la promotion ou la résiliation des relations contractuelles liées au travail, pour attribuer des tâches sur la base du comportement individuel ou de traits ou caractéristiques personnels, ou pour surveiller et évaluer les performances et le comportement des personnes dans le cadre de ces relations. »

- « Les systèmes d'IA à haut risque sont conçus et développés, y compris avec des outils d'interface homme-machine appropriés, de manière à pouvoir être effectivement controlés par des personnes physiques pendant la période où ils sont utilisés. »

<u>La responsabilité partagée employeur - salarié</u>

Les parties souhaitent affirmer la responsabilité de l'employeur et du salarié dans l'usage des outils d'IA, en cohérence avec les principes de co-responsabilité employeur–salarié rappelés par l'accord de branche relatif à la GEPP.

L'employeur est responsable du choix, du déploiement et de la maintenance des outils d'IA utilisés dans l'entreprise. À ce titre, il s'engage à :

- fournir aux salariés des outils d'IA sécurisés, fonctionnels et conformes aux réglementations applicables ;
- définir des finalités d'usage claires, ainsi que des consignes d'utilisation accessibles et compréhensibles ;
- assurer l'information et, la formation des salariés sur le fonctionnement, les limites et les risques des outils d'IA mis à leur disposition.

Docusign Envelope ID: 04A9738E-F470-8285-805D-DC9B8FE9311D

Le salarié a le devoir d'utiliser les outils IA homologuées par son entreprise dans le cadre de sa mission et de respecter l'ensemble des politiques, consignes et règles d'usages, prévues par la Charte des usages des outils informatiques applicable dans son entreprise.

Le salarié ne peut voir sa responsabilité engagée du seul fait d'une erreur, d'un biais ou d'un dysfonctionnement d'un outil d'IA mis à sa disposition par l'entreprise, dès lors qu'il a respecté les procédures et consignes applicables.

Mais, comme pour tout outil utilisé dans le cadre de son activité, la vérification des résultats, l'ajustement des propositions et la décision finale relèvent de la responsabilité du salarié, quand il intervient dans le processus. Dans ce cas, le salarié exerce un devoir de vigilance et d'analyse critique des résultats produits par l'IA et signale à sa hiérarchie, ou aux interlocuteurs désignés, toute anomalie ou incohérence identifiées.

Article 2 : L'accompagnement des salariés de la branche dans l'adoption de l'intelligence artificielle

2.1 – L'accompagnement de la transformation

Les entreprises de la branche considèrent que le développement de l'IA constitue une opportunité de renforcer l'expertise humaine et de développer l'esprit critique. Elles souhaitent favoriser les pratiques consistant à se questionner, vérifier, contextualiser et croiser les informations issues de l'IA, afin de garantir des décisions pertinentes, responsables et conformes aux règles applicables dans l'entreprise.

Pour permettre à tous les salariés d'adopter les outils d'IA, les entreprises de la branche s'engagent à donner à tous les salariés un accès progressif et adapté aux compétences nécessaires à l'utilisation des outils d'IA.

Les partenaires sociaux et les entreprises de la branche s'engagent à s'appuyer sur le dispositif de dialogue social coordonné (cf. article 3.2) pour :

- identifier et anticiper les éventuels impacts des outils d'IA déployés ;
- adapter le dispositif d'accompagnement des salariés concernés.

Les parties signataires rappellent qu'en adéquation avec l'accord de branche sur la Formation professionnelles signé le 19 décembre 2024, les salariés s'engagent à rester *« acteur de leur développement professionnel et de la gestion de leurs compétences »*, notamment en développant leurs compétences liées à l'IA.

2.2 – L'accompagnement RH, la formation et la montée en compétence

Les parties signataires conviennent que la performance des entreprises de la branche repose sur les compétences, les expertises et l'engagement de leurs salariés.

Les parties signataires reconnaissent qu'avec le développement de l'IA :

- certaines compétences se développeront et d'autres seront moins sollicitées ;

Docusign Envelope ID: 04A9738E-F470-8285-805D-DC9B8FE9311D

- des métiers émergeront et d'autres se transformeront.

Le développement des compétences, accéléré par l'IA, concerne l'ensemble des générations et renforce l'enjeu de l'apprentissage et de la transmission des savoirs tout au long de la vie professionnelle, pour assurer durablement l'employabilité de chacun.

Les entreprises de la branche s'engagent à s'appuyer sur l'accord de branche relatif à la GEPP, signé le 29 juin 2026, et sur les accords locaux qui en déclinent les orientations pour :

- prévoir leurs besoins ;
- élaborer une démarche structurée pour accompagner l'évolution des métiers et des compétences ;
- définir les trajectoires d'évolution professionnelle possibles ;
- mettre en œuvre les moyens d'accompagnement et d'adaptation des compétences nécessaires.

Elles veillent en particulier à accompagner les besoins de renforcement des compétences relationnelles, de coopération et de communication et d'accroissement du niveau d'expertise dans les métiers, pour permettre aux salariés de tirer pleinement parti des apports de l'IA.

En application de l'article 2.2 du chapitre I de l'accord de branche d'orientation relatif à la GEPP signé le 29 juin 2026, portant notamment sur la mise en place d'un dispositif de GEPP, les entreprises de la branche *« porteront une attention particulière aux évolutions suscitées par la transformation numérique et en particulier par l'Intelligence Artificielle, et à ses impacts sur les métiers, en lien avec les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualification, en veille sur le sujet.*

Pour ce faire, les entreprises de la branche présenteront :

- *l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ;*
- *les prévisions à court et moyen terme des grandes tendances d'évolution de l'emploi, qualitatives et quantitatives, notamment en tenant compte du contexte démographique et organisationnel ;*
- *un état des lieux de la situation des fins de carrière dans l'entreprise, en évoquant notamment les dispositifs existants permettant d'assurer la transition entre la fin de l'activité professionnelle et la retraite, et le nombre de salariés en ayant bénéficié. »*

Les parties signataires partagent l'objectif de faire de l'IA un appui, une aide pour les salariés, et non un levier d'intensification du travail afin d'améliorer la qualité de service et la réactivité en mettant à disposition des équipes salariés des outils d'aide à la décision et de traitement de l'information, sans atteinte au temps de travail et dans le respect de son droit à la déconnexion. Elles encouragent donc les entreprises de la branche, lors du déploiement de nouveaux outils d'IA, à mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement adapté intégrant une assistance humaine en cas de difficulté de prise en main.

Les entreprises de la branche chercheront, en coopération avec leur service de prévention et de santé au travail, à mettre en place une veille visant à identifier les situations de risques psychosociaux et de surcharge de travail. Le cas échéant, elles pourront mettre en œuvre, sur la base de cette veille, des mesures appropriées de prévention, de correction de l'organisation du travail et d'accompagnement des salariés concernés, afin de contribuer au respect de leur obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale. Cette veille pourra

Docusign Envelope ID: 04A9738E-F470-8285-805D-DC9B8FE9311D

faire l'objet d'un bilan partagé dans le cadre du dialogue social local, selon des modalités pratiques définies par chaque entreprise.

Dans le cadre de l'accord de branche sur la Formation professionnelle signé le 19 décembre 2024, les entreprises de la branche s'engagent à former les salariés à l'adoption de l'IA et aux évolutions du travail qu'elle entraîne. Elles s'engagent à ce que 100% des salariés bénéficient d'au moins deux formations portant notamment sur les limites et les précautions d'usage des outils d'IA.

Cet accompagnement pourra s'appuyer sur un dispositif de formations dédié à l'IA et à la DATA, mis à disposition par l'IFCAM, comprenant notamment un parcours de formation IA et DATA progressif et cohérent, adapté aux différents publics de la branche (salariés, managers, fonctions RH, experts, dirigeants, présidents, …). En complément, quand cela sera nécessaire, les entreprises mettront en œuvre des dispositifs de formation locaux.

2.3 – L'accompagnement du management

Les parties signataires affirment le rôle déterminant des managers pour la réussite des transformations engagées ou à venir. Elles soulignent donc l'importance de les accompagner dans la conduite du changement induit par le développement de l'IA, comme dans l'encadrement du travail intégrant des outils d'IA.

Les managers contribuent en particulier à :

- garantir une utilisation maîtrisée, responsable et conforme des outils d'IA ;
- promouvoir et accompagner le changement auprès des équipes, en expliquant les objectifs, les usages et les limites des outils d'IA ;
- soutenir et piloter les équipes dans l'évolution des pratiques professionnelles, en veillant à la qualité du travail réalisé et aux conditions de travail.

À ce titre, les entreprises de la branche s'engagent à former et à accompagner les managers dans la réalisation de ces missions. Elles sont invitées à mobiliser les formations dédiées proposées par l'IFCAM, notamment les parcours de type « Manager à l'ère de l'IA », ou à développer des formations adaptées à leur contexte.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche, lorsqu'elles déploient des outils d'IA impactant l'organisation du travail, à mettre en place un accompagnement des managers, incluant notamment une information sur le fonctionnement des outils, leurs effets possibles sur la charge de travail et les conditions de travail, ainsi qu'un appui au dialogue avec les équipes sur l'appropriation de ces nouveaux outils.

Enfin, les parties signataires conviennent que ce contexte de transformation nécessite une modernisation des pratiques managériales, fondée sur le principe de subsidiarité.[1]

[1] *Le principe de subsidiarité confie la responsabilité d'une action à l'entité compétente la plus proche des personnes directement concernées.

Docusign Envelope ID: 04A9738E-F470-8285-805D-DC9B8FE9311D

Article 3 : Le rôle du dialogue social dans l'accompagnement du développement de l'intelligence artificielle

Les parties signataires affirment leur volonté commune de faire du dialogue social un levier essentiel de facilitation du développement de l'IA au sein des entreprises de la branche.

Elles considèrent qu'un dialogue social fourni permet à la fois de fluidifier le déploiement des outils d'IA et de mieux accompagner les salariés, en favorisant l'anticipation, la compréhension partagée des enjeux et l'appropriation progressive des transformations qu'ils induisent.

Elles réaffirment que la rapidité des transformations induites par le développement de l'IA nécessite une modernisation des pratiques sociales avec l'objectif de garantir l'agilité nécessaire, notamment grâce au dispositif de dialogue social coordonné au niveau de la branche (Commission nationale « NICE » ou son évolution, ci-après dénommée « Commission nationale ») et des entreprises (Commissions locales).

Les parties signataires soulignent l'importance de doter les représentants du personnel des savoirs nécessaires pour appréhender les enjeux liés à l'IA. Ils encouragent les entreprises à assurer l'accès des représentants du personnel aux formations nécessaires.

3.1 – L'articulation avec les accords de branches existants

Les parties signataires rappellent que plusieurs accords de branche comportent déjà des dispositions relatives à l'intégration de l'IA ou à ses effets sur les conditions de travail, l'emploi et les compétences : l'accord relatif de branche aux Conditions de travail signé le 30 avril 2026, l'accord de branche sur la Formation professionnelle signée le 19 décembre 2024 et l'accord de branche relatif à la GEPP signé le 29 juin 2026.

Le présent article s'inscrit en articulation avec ces accords, qu'il complète sans s'y substituer, afin d'assurer une cohérence d'ensemble des dispositifs de branche traitant des impacts de l'IA.

3.2 – Le rôle du dispositif de dialogue social coordonné dans le développement de l'IA

Dans le cadre de l'accord de branche relatif aux Conditions de travail, le périmètre d'intervention du dispositif de dialogue social coordonné a été élargi à l'IA (article 3).

Cet élargissement permet de disposer d'une démarche commune d'examen et d'analyse des impacts potentiels des outils d'IA déployés sur le plan national.

S'agissant de l'exhaustivité du rôle, des objectifs et des moyens de ce dispositif de dialogue social coordonné et des commissions associées, les parties renvoient aux termes du relevé de décisions afférent, qui demeure la référence.

En complément, concernant le déploiement des outils IA, la Commission nationale intervient, selon la méthodologie suivante :

1. *Une cartographie de l'existant et prévisionnelle des outils d'IA nationaux* est régulièrement présentée à la Commission nationale par la direction. Cette cartographie recense les outils d'IA existants et envisagés. Elle les présente de manière pré-classifiée (cf. infra), accompagnés des informations nécessaires pour :

Docusign Envelope ID: 04A9738E-F470-8285-805D-DC9B8FE9311D

- ✓ justifier leur classification ;
- ✓ comprendre leur finalité ;
- ✓ décrire leurs fonctionnalités et leur périmètre d'utilisation ;
- ✓ indiquer le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

Les deux catégories utilisées sont les suivantes :

- ✓ les IA « transformantes », c'est-à-dire les outils d'IA susceptibles d'impacter de manière importante les conditions de travail des salariés et/ou les compétences attendues et/ou les effectifs ;
- ✓ les IA « simples », c'est-à-dire les outils d'IA n'ayant pas ou peu d'impacts sur les conditions de travail des salariés et/ou les compétences attendues et/ou les effectifs.

La Direction construira de manière concertée un arbre de décision permettant de distinguer les IA « transformantes » des IA « simples ».

2. Analyse par la Commission Nationale et préconisations

Pour les outils d'IA pré-classifiés « transformants », la Commission nationale :

- analyse les impacts potentiels sur les conditions de travail des salariés et sur les compétences ;
- formule des préconisations et des points d'attention à l'intention des porteurs de projet et des commissions locales, concernant l'accompagnement des salariés et la méthode de déploiement. Dans ce cadre, elle apporte des éléments d'appréciation quant au parcours social susceptible d'être suivi au sein des entreprises.
- alimente les Commissions locales de ces éléments d'appréciation, pour nourrir leurs travaux et leurs échanges avec les directions d'entreprise et les représentants du personnel.

Pour les outils d'IA pré-classifiés « simples », la Commission nationale :

- assure un suivi de leur déploiement dans le cadre d'un reporting sur leur mise en œuvre présenté par la direction (cf. infra) ;
- peut procéder, le cas échéant, à l'examen d'une reclassification en « IA transformante », lorsqu'il apparaît que l'outil est susceptible d'avoir, en pratique, des impacts plus significatifs qu'envisagé initialement sur les conditions de travail des salariés et/ou les compétences attendues et/ou les effectifs.

3. *Un reporting sur les outils d'IA mis en œuvre nationalement dans les entreprises de la branche, ainsi que sur leur bilan de déploiement, est régulièrement présenté à la Commission nationale par la direction.* Ce reporting recense les outils d'IA et les présente accompagnés des informations nécessaires pour mesurer leurs usages et leur

Docusign Envelope ID: 04A9738E-F470-8285-805D-DC9B8FE9311D

appropriation, identifier leurs apports et les éventuels dysfonctionnements constatés ainsi que des éventuels impacts sur les métiers.

Article 4 : Le suivi de l'appropriation de l'accord au sein des entreprises de la branche

Pour s'assurer de l'appropriation de cet accord par les Caisses régionales et entités associées, les parties signataires conviennent qu'un suivi de la mise en œuvre des dispositions de l'accord par les entreprises de la branche sera réalisé par la FNCA au terme du présent accord.

Il fera l'objet d'un échange lors d'une Commission Technique, à partir des éléments d'analyse présentés par la FNCA.

Article 5 : Application et durée de l'accord

Cet accord expérimental doit permettre aux parties signataires et aux salariés de s'approprier les nouveaux outils et usages liés à l'IA.

Le présent accord est applicable à compter du 1er novembre 2026 pour une durée de deux ans. Il prend fin à l'expiration de ce délai, soit le 31 octobre 2028.

Pendant sa durée d'application, la révision partielle ou totale du présent accord pourra être demandée par une partie signataire, notamment en cas d'évolution des textes législatifs et réglementaires, ou de nécessités d'adaptations sur la mise en œuvre des nouveaux dispositifs. La demande devra être présentée par écrit en précisant les points sur lesquels une révision est demandée.

Fait à Paris, le 9 octobre 2026

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole : Olivier AUFFRAY

Signé par : Olivier AUFFRAY 06A7AADB459F45E...

Pour les organisations syndicales :

S.N.E.C.A.- C.F.E - C.G.C..... Thierry TREILHOU

Signé par : Thierry TREILHOU 6A5BAE14EC2C413...

C.F.D.T..... BRUNO PARVERY

Signé par : BRUNO PARVERY EB7DB129D4DC45B...

S.U.D - C.A.M..... Jean-Yves SALVAT

DocuSigned by: 39CDA36C6D24422...

Paraphe Paraphe Paraphe DS