Lettre Ouverte FO

GROUPE FO-CASA — FO
1, rue Victor Basch — 91300 MASSY
Tél. : 06 78 38 37 30 · FO-CACF@ca-cf.fr

Massy, le 16 novembre 2026

À l'attention de :
- **M. Olivier GAVALDA**
  Directeur Général du Groupe Crédit Agricole S.A.
- **Mme Anne Catherine ROPERS**
  Directrice des Ressources Humaines Groupe Crédit Agricole S.A.

OBJET : Lettre ouverte pour une ambition salariale collective et équitable au sein du Groupe Crédit Agricole et de ses filiales

Monsieur le Directeur Général, Madame la Directrice des Ressources Humaines,

L'accord récemment conclu au sein des Caisses régionales, prévoyant une **augmentation générale (AG) des salaires de 2,2 %, assortie d'un plancher annuel de 900 € bruts**, constitue une avancée sociale majeure. **FO** salue cette décision qui démontre qu'il est possible d'allier justice sociale, valorisation du pouvoir d'achat et responsabilité économique. Cependant, une interrogation fondamentale s'impose : **pourquoi une telle dynamique salariale ne bénéficierait-elle pas également aux salariés de l'ensemble des filiales du Groupe Crédit Agricole ?** Dans un contexte où les dépenses contraintes (alimentation, énergie, logement, transports) pèsent lourdement et durablement sur le budget des ménages, et à la suite de la forte mobilisation nationale du 5 novembre 2026 à laquelle **FO** a appelé, les salariés expriment un besoin pressant de reconnaissance concrète de leur travail et d'un partage équitable de la valeur.

Cette légitime attente s'inscrit dans le constat de la solidité et de la performance remarquable de notre Groupe. Les résultats publiés au terme des neuf premiers mois de 2026 en témoignent avec éclat : le **résultat net du Groupe Crédit Agricole s'élève à 7,65 milliards d'euros** (en hausse de +13,7 % sur un an), tandis que celui de **Crédit Agricole S.A. atteint 5,72 milliards d'euros**. Ces victoires économiques découlent directement des choix stratégiques du Groupe, mais avant tout du surcroît d'efforts fournis par les salariés. Que ce soit au sein des Caisses régionales, de CA Consumer Finance, de LCL, de Crédit Agricole Assurances, d'Amundi, de CACEIS, de CA-CIB, de CA-LF, de Pacifica et de l'ensemble des filiales contributives, les équipes s'adaptent en permanence à la digitalisation, à l'intégration de l'intelligence artificielle et aux exigences réglementaires. Leur investissement quotidien mérite une reconnaissance salariale à la hauteur de leurs contributions.

GROUPE CRÉDIT AGRICOLE (9M 2026)	CRÉDIT AGRICOLE S.A. (9M 2026)
7,65 Mds €	**5,72 Mds €**
Résultat net (+13,7 % sur un an)	*Résultat net part du Groupe*

Au-delà des résultats économiques, **FO** souhaite également attirer votre attention sur une politique salariale à géométrie variable, dont les effets diffèrent sensiblement selon les catégories de personnel. L'exemple de CA Consumer Finance est particulièrement révélateur. Il ressort de l'expertise du rapport de la politique sociale 2025 que 61 % des salariés ont subi une perte de pouvoir d'achat en 2025, tandis que leur salaire fixe moyen ne progressait que de 1,6 %. Dans le même temps, **celui des 31 dirigeants augmentait de 3,5 %, soit plus du double. Sur une période plus longue, entre 2022 et 2025, la rémunération globale de ces dirigeants a progressé de +17,8 %**. Ces écarts interrogent sur les priorités retenues en matière de reconnaissance salariale et de partage de la valeur. **Des disparités méritent également d'être examinées dans les autres entités du Groupe, notamment chez LCL, où la situation des salariés**

hors classe appelle une attention particulière. Pour **FO**, la reconnaissance du travail ne peut dépendre de manière disproportionnée du niveau hiérarchique. Une politique salariale équitable doit bénéficier à l'ensemble des salariés qui contribuent quotidiennement aux performances du Groupe, et pas uniquement aux catégories les mieux rémunérées.

Nous le réaffirmons, la création de richesse au sein du Crédit Agricole doit en effet faire l'objet d'un arbitrage juste et équilibré entre la rémunération des fonds propres et la valorisation du travail. Si les niveaux de rentabilité soutiennent la distribution de dividendes élevés aux actionnaires et le renforcement des fonds propres, les salariés qui produisent cette valeur ne peuvent pas être les oubliés de la croissance. Une politique salariale moderne et responsable exige d'allouer une part juste de ces résultats exceptionnels à des augmentations générales de salaire fixe. Permettre au capital de prospérer tout en laissant stagnante la rémunération fixe de ceux qui créent cette valeur apparaît en décalage profond avec l'identité mutualiste et sociale revendiquée par le Crédit Agricole.

À cet égard, **FO** rappelle avec force que les dispositifs d'intéressement et de participation, s'ils permettent d'associer ponctuellement les salariés aux bénéfices des entreprises, ne sauraient en aucun cas remplacer une politique salariale pérenne. En raison de leur caractère aléatoire et réversible, ces primes restent tributaires des aléas conjoncturels et des choix d'affectation comptable, sans garantir aucun maintien du pouvoir d'achat en cas de retournement de conjoncture. De surcroît, ne supportant pas les cotisations sociales ordinaires, elles n'ouvrent aucun droit pour le calcul des retraites ni des indemnités de remplacement. Seule une **augmentation générale du salaire de base** garantit une sécurité financière durable, protège la valeur du travail face à l'inflation et consolide le pouvoir d'achat des salariés sur le long terme.

Tout en respectant pleinement l'autonomie des négociations au sein de chaque entité et filiale, l'équité au sein du Groupe impose une cohésion d'ensemble. Les différences de conventions collectives ne doivent pas servir de prétexte à des disparités sociales injustifiées. C'est pourquoi **FO demande instamment à la Direction Générale de Crédit Agricole S.A. de donner une orientation claire et incitative à l'ensemble des filiales** (CA Consumer Finance, LCL, Crédit Agricole Assurances, Amundi, CACEIS, CA-CIB, CA-LF, Pacifica et toutes les filiales contributives) afin que l'accord obtenu dans les Caisses régionales — **augmentation générale de 2,2 % avec un plancher annuel de 900 € bruts** — constitue le socle de référence des négociations salariales 2027.

Le Crédit Agricole dispose aujourd'hui d'une opportunité unique de démontrer que son excellence économique s'accompagne d'une ambition sociale d'égale hauteur pour l'ensemble de ses salariés. La réussite du Groupe est collective ; sa reconnaissance doit l'être tout autant. Nous sollicitons une rencontre à votre convenance afin de vous exposer de vive voix nos propositions et de poser les jalons d'une dynamique salariale ambitieuse à l'approche des négociations 2027.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général, Madame la Directrice des Ressources humaines, l'expression de nos salutations distinguées.

FO- Groupe CASA- Filiales

Karine SORIN
Déléguée Syndicale Groupe **FO**

Richard CORDIER
Délégué Syndical Groupe **FO**