



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA DUREE ET A L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne **Nord France Europe**, dont le siège social est situé
135, Pont de Flandres - 59031 Lille Cedex
Représentée par Madame **Christine GOEURY**, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

Et

La Caisse d'Epargne **Picardie**, dont le siège social est situé
8 rue Vadé - 80064 Amiens cedex 9
Représentée par Monsieur **Jean-Pierre TAMIGI**, Membre du Directoire en charge du pôle
Ressources,

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

FORTEZ Michel, délégué syndical Caisse d'Epargne Nord France Europe

et par Annie FRION, délégué syndical Caisse d'Epargne Picardie

Le syndicat **CFTC**, représenté par :

SERVAIS Valéry, délégué syndical Caisse d'Epargne Nord France Europe

Le syndicat **SNE-CGC**, représenté par :

LECLERCO Laurent, délégué syndical Caisse d'Epargne Nord France Europe

Le syndicat **FO**, représenté par :

DVAINO ARNAUD, délégué syndical Caisse d'Epargne Picardie

Le syndicat **SU-UNSA**, représenté par :

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Nord France Europe

et par

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Picardie

Le syndicat **SUD**, représenté par :

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Nord France Europe

D'autre part,

Handwritten signatures and initials: AFZ, VS, TF, S, 1, LL, AB

Il a été préalablement exposé :

PREAMBULE

Dans le cadre de la mise en place de la réduction négociée du temps de travail, les Caisses d'Epargne Nord France Europe et Picardie ont organisé la réduction du temps de travail par accord d'entreprise.

Dans le cadre de la construction de la Caisse d'Epargne Hauts de France, les parties conviennent d'harmoniser les dispositions des deux caisses pour construire un cadre commun et lisible par l'ensemble des salariés, tout en donnant à l'entreprise les moyens de son développement.

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de définir le cadre relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail au sein de la nouvelle Caisse d'Epargne Hauts de France, les dites dispositions se substituent à la date d'entrée en vigueur du présent accord aux règles portant sur ces thèmes nés, d'accords (énumérés en annexe 1) ou d'usages, au sein de la Caisse d'Epargne Nord France Europe et de la Caisse d'Epargne Picardie.

Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Epargne Hauts de France, à l'exception des cadres dirigeants, et sous réserve des modalités particulières d'application prévues pour les salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours.

ARTICLE 2 – DUREE DU TRAVAIL

A compter de la prise d'effet du présent accord, la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps complet est fixée à 1607 heures (du 1^{er} janvier au 31 décembre), correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

La durée hebdomadaire réelle du travail effectif est néanmoins de 38 heures 05 minutes.

A ce titre, et afin de respecter la durée annuelle de travail effectif, défini à l'article 4 du présent accord, il est attribué à chaque salarié un droit théorique de jours de repos supplémentaires dits "jours RTT".

Le nombre théorique de jours RTT est déterminé chaque année conformément à l'annexe 2 du présent accord.

Le nombre réel de jours RTT est calculé pour chaque salarié en fin d'exercice, au regard du nombre de jours de travail effectif (ou assimilés) sur l'exercice considéré. La formule de calcul des jours de RTT, pour un salarié déterminé, est donc la suivante :

$$N = \text{Nbre théorique de jours RTT} \times \frac{\text{Nbre de jours de travail effectif (ou assimilés) du salarié dans l'année}}{211}$$

Le résultat obtenu est arrondi au 0,5 jour supérieur.

Les salariés à temps partiel, compte tenu des spécificités de l'organisation de leur temps de travail par journée ou demi-journée, bénéficient d'un nombre de jours de repos théorique proratisé, conformément au tableau figurant en annexe 3.

Le nombre réel de jours RTT de chaque salarié à temps partiel est calculé en fin d'exercice selon la formule suivante :

$$N = \text{Nbre théorique de jours RTT} \times \frac{\text{Nbre de jours de travail effectif (ou assimilés) du salarié dans l'année}}{\text{Nbre de jours que le salarié aurait dû travailler dans l'année}}$$

En cas de départ en cours d'année civile, et dans le cas où les jours RTT auront été exceptionnellement consommés mais non encore acquis, ceux-ci seront retenus sur le solde de tout compte.

A contrario, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu liquider la totalité des jours de repos auxquels il avait droit, celui-ci recevra, pour la fraction des jours non pris, une

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including "NF", "VS", "G", "AD", and a small box containing the number "2".

indemnité compensatrice égale à la valeur, non majorée, d'une journée et/ou d'une demi-journée de travail.

ARTICLE 3 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

Dans ce cadre, constituent uniquement des heures supplémentaires :

- Les heures accomplies, sur une semaine déterminée, au-delà de la durée hebdomadaire réelle de travail effectif (38 heures 05 minutes)
- Les heures effectuées, sur l'année, au-delà de 1607 heures, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire réelle de travail effectif, et rémunérées à ce titre mensuellement.

En toute hypothèse, il est rappelé que ne constituent des heures supplémentaires que les heures de travail effectif, réalisées à la demande exprès et préalable de l'employeur ou du manager.

Ces heures supplémentaires seront rémunérées avec les majorations de salaire y afférentes conformément aux dispositions légales en vigueur, soit une majoration de 25% des cinq premières heures et 50% pour les heures suivantes.

Néanmoins, à la demande expresse du salarié, les heures supplémentaires effectuées peuvent être récupérées.

ARTICLE 4 – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Il ressort de cette définition qu'est notamment exclu du temps de travail effectif :

- Le temps de déplacement domicile – lieu de travail
- Le temps de pause
- Le temps nécessaire à la restauration.

En revanche, les périodes assimilées au temps de travail effectif sont définies par le Code du Travail.

Les parties conviennent d'ajouter aux périodes assimilées à du temps de travail effectif fixées par la loi les périodes suivantes :

- les heures d'absence pour exercer les fonctions de conseiller prud'homme
- les heures de congés de formation économique, sociale et syndicale
- les heures d'absence au titre de témoin ou de juré de cour d'assises
- les jours de récupération au titre des crédits d'heures acquis dans le cadre des horaires variables et ou de la « modulation »
- les jours de congés payés au titre de l'ancienneté (article 55 bis des Accords Collectifs Nationaux)
- les jours de congés payés reportés d'un exercice sur l'autre dans la limite de 7 jours
- les jours d'absence suite à un accident du travail
- les jours d'absence pour arrêt de travail suite à un hold-up ou à une agression physique et/ ou verbale.

ARTICLE 5 – DROIT A LA DECONNEXION

Afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés des salariés et préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, il est reconnu un droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques mis à disposition.

A ce titre, les salariés ne sont pas tenus de répondre aux sollicitations internes et externes en dehors des heures habituelles de travail (respect des repos quotidiens et des repos hebdomadaires) et durant les périodes de suspension du contrat de travail (congés payés, JRTT, arrêt de travail, ...).

Il est expressément convenu entre les parties qu'une négociation sera ouverte en Caisse d'Epargne Hauts de France pour aborder les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et les dispositifs de régulation afférents.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- VS
- NF
- AFZ
- LL
- 3
- AS

ARTICLE 6 – TEMPS DE DEPLACEMENT

Dans le cadre d'une mission, le temps de déplacement peut dépasser le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Ce temps de déplacement exceptionnel et ponctuel (formation, participation à des réunions de travail, ...) ne constitue pas sur un plan légal, conformément à ce qui précède à l'article 4, un temps de travail effectif.

Toutefois, les parties conviennent d'une contrepartie sous forme de repos complémentaire lorsque la distance aller-retour entre le domicile et le lieu de la mission est égale ou supérieure à 30 kilomètres (trajet Michelin conseillé) par rapport à la distance aller-retour entre le domicile et le lieu habituel de travail,

Cette contrepartie de repos complémentaire est fixée comme suit :

- 20 minutes pour une augmentation de distance comprise entre 30 et moins de 50 kilomètres ;
- 30 minutes pour une augmentation de distance comprise entre 50 et moins de 100 kilomètres ;
- 50 minutes pour une augmentation de distance comprise entre 100 et moins de 150 kilomètres ;
- 90 minutes pour une augmentation de distance comprise entre 150 et moins de 200 kilomètres ;
- 120 minutes pour une augmentation de distance comprise entre 200 et moins de 250 kilomètres ;
- 150 minutes pour une augmentation de distance comprise entre 250 et moins de 300 kilomètres ;
- 180 minutes pour une augmentation de distance égale ou supérieure à 300 kilomètres.

Lorsque la distance parcourue est égale ou supérieure à 300 kilomètres aller-retour, et afin de limiter le risque routier, le salarié peut bénéficier d'un hébergement pris en charge par l'entreprise.

A la demande expresse du salarié, toutes les contreparties en repos peuvent donner lieu à une contrepartie financière rémunérée au taux normal.

ARTICLE 7 – REGLES DE PRISE DES JOURS RTT

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail doivent être pris dans le cadre de l'année civile sous forme de demi-journées ou de journées entières.

Deux jours au maximum peuvent être fixés par l'employeur pour des fermetures collectives (jours chômés et payés). Lorsque les jours de fermeture collective sont fixés sur une demi-journée travaillée, ces jours s'imputent en priorité sur les JRTT. Le solde des jours de repos est pris à l'initiative du salarié.

S'agissant des rythmes hebdomadaires de travail organisés sur quatre jours et demi, 7 demi-journées travaillées (lundi après-midi ou samedi matin) peuvent être prises en demi-jour RTT. Les éventuelles fermetures collectives ne diminuent pas ce droit.

Les journées ou demi-journées RTT font l'objet d'une demande d'autorisation d'absence déposée dans l'outil dédié auprès du responsable hiérarchique cinq jours ouvrés au moins avant la date de prise de repos.

L'accord ou le refus est notifié au salarié dans les trois jours qui suivent la demande d'autorisation d'absence ; faute de réponse dans le délai imparti, la demande d'absence est réputée validée.

Indépendamment des possibilités d'apport des jours RTT au Compte Epargne Temps, les JRTT ne sont pas reportables d'une année sur l'autre, ils doivent impérativement être pris dans l'année civile et, au plus tard, au 31 décembre de l'année considérée.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- Handwritten initials "VS" in blue ink.
- Handwritten initials "NF" in black ink.
- A blue checkmark.
- A black signature.
- A small box containing the number "4" with a checkmark below it.
- Handwritten initials "AD" in black ink.
- Handwritten initials "AR" in black ink.

ARTICLE 8 – DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Relèvent du forfait annuel en jours les emplois des :

- salariés cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions et le niveau de responsabilités les conduit à ne pas à suivre l'horaire collectif
- salariés, non cadres, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La durée de travail de ces salariés, cadres ou non cadres, est ainsi établie sur une base annuelle civile et exprimée en nombre de jours travaillés. Ce nombre de jours est fonction du rythme hebdomadaire de travail et est fixé comme suit :

Rythme de travail	Pour 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire	Pour 2,5 jours consécutifs de repos hebdomadaire
Jours travaillés	204	208
Nombre théorique de JRTT	13	9

Le nombre réel de jours RTT est calculé pour chaque salarié en fin d'exercice, au regard du nombre de jours de travail effectif (ou assimilés) sur l'exercice considéré. La formule de calcul des jours de RTT, pour un salarié déterminé, est donc la suivante :

$$N = \text{Nbre théorique de jours RTT} \times \frac{\text{Nbre de jours de travail effectif du salarié dans l'année}}{(204) \text{ ou } (208)}$$

Le résultat obtenu est arrondi au 0,5 jour supérieur.

Si ces salariés ne sont ainsi pas soumis aux durées légales maximales de travail quotidien et hebdomadaire, ils travailleront dans le respect des règles applicables en matière de repos journalier et hebdomadaire.

Ils définissent par ailleurs librement leurs jours de repos dans le cadre des règles fixées à l'article 7 du présent accord, ces jours de repos pouvant être pris sous forme de demi-journées ou de journées entières.

Le bénéfice du forfait jour est lié à l'emploi confié. Il fait l'objet d'une convention individuelle et écrite entre l'employeur et le salarié ou d'un avenant au contrat de travail.

En cas de refus du salarié d'adhérer à ce mode d'organisation du travail, ce dernier relève alors des horaires de travail de son unité d'appartenance (horaires individuels ou horaires collectifs).

Des conventions prévoyant un nombre de jours de travail réduit peuvent être conclues dans les mêmes conditions.

Les modalités de mise en œuvre du forfait jours au sein de la CEHDF font l'objet d'un accord spécifique.

ARTICLE 9 – MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL



ARTICLE 9.1 : SALARIES RELEVANT DES HORAIRES COLLECTIFS ET INDIVIDUELS DE TRAVAIL

Article 9.1.1 : Fonctions support

Le décompte du temps de travail est assuré par un système électronique. Les salariés déclarent via leur poste de travail leur heure d'arrivée du matin, leurs heures de sortie et d'entrée à la pause déjeuner, leur heure de sortie de la fin de journée.

Article 9.1.2 : Réseau Commercial

Le décompte du temps de travail est assuré par un système électronique. Le réseau commercial étant régi par des horaires collectifs de travail, chaque journée travaillée fait l'objet d'une déclaration via le poste de travail.

AFZ
VS
MF S.  
5
CC

ARTICLE 9.2 : SALAIRES BENEFICIAIRES D'UNE CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Le décompte des jours travaillés est assuré par un système informatisé de gestion des temps ; ce système permet de comptabiliser le nombre de jours travaillés dans l'année. Ce dispositif permettra de vérifier le respect des dispositions des textes en la matière et d'alerter individuellement tout salarié pouvant se trouver en situation de dépassement du nombre de jours travaillés autorisés dans l'année civile.

ARTICLE 10 – CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Les salariées enceintes qui décomptent leur temps de travail en heures bénéficient d'une réduction du temps de travail hebdomadaire, sans réduction de rémunération, de :

- 3 heures à partir du 4^{ème} mois de grossesse
- 6 heures à partir du 6^{ème} mois de grossesse.

L'adaptation de l'horaire de travail journalier est établie en tenant compte des souhaits de l'intéressée et du bon fonctionnement de l'unité de travail.

Cette adaptation de l'horaire peut prendre la forme :

- d'une arrivée retardée et/ou d'un départ avancé
- d'une demi-journée par semaine à partir du 6^{ième} mois de grossesse.

Les salariés engageant une procédure d'adoption plénière peuvent bénéficier de 4 demi-journées pour effectuer leurs démarches administratives afin d'obtenir l'agrément d'adoption.

ARTICLE 11 – CONGES PAYES

ARTICLE 11.1 : DROITS A CONGES PAYES

Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés.

Le nombre annuel de jours ouvrés de congés payés pour un salarié présent au cours de l'exercice de référence est fixé à 35 jours.

Trois jours peuvent être réservés annuellement pour l'organisation de jours de fermeture collective (jours chômés et payés).

Lorsque ces 3 jours de fermeture collective ne sont pas intégralement fixés, le solde des droits à congés payés est pris individuellement.

(Exemple : 35 jours de congés payés – 2 jours de fermeture collective restent 33 jours de congés payés à l'usage du collaborateur)

Un congé principal de 20 jours ouvrés doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année, dont 10 jours en continu.

Le salarié bénéficie des jours de congés payés pour fractionnement dans l'hypothèse, uniquement, où l'employeur ne peut accorder, pour raison de service, 20 jours ouvrés de congés payés sur ladite période.

Les autorisations d'absence au titre du congé principal déposées dans l'outil dédié sont accordées ou refusées dans un délai d'un mois qui suit leurs demandes. Le délai est fixé à cinq jours ouvrés pour les autres demandes. Faute de réponse dans ce délai, ces demandes sont réputées validées.

Indépendamment des possibilités d'apport de jours de congés payés au Compte Epargne Temps, un report de 7 jours ouvrés de congés payés d'un exercice sur l'autre est toléré. Les jours ainsi reportés doivent impérativement être pris dans le premier trimestre qui suit l'année de référence.

Modalités de décompte des congés payés

Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés. Une semaine de congés payés équivaut, pour un salarié à temps complet, comme pour un salarié à temps partiel, à 5 jours, quelle que soit la durée de travail de chaque journée.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- Handwritten initials: "NF S.", "VS", "AF", "LL", "AD".
- A circled signature.
- A small box containing the number "6".

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps complet.

Le décompte des congés payés s'effectue du 1^{er} jour de congé à la veille du retour.

ARTICLE 11.2 : AUTRES CONGES CONVENTIONNELS

Les salariés bénéficient des congés conventionnels en vigueur définis aux articles 55 bis (congés d'ancienneté), 56, 57 et 58 (absence prolongée pour maladie), 60 (congés pour soins), 61 (congé de maternité), 62 (mariage, naissance, baptême et première communion, décès), 64 (congé pour convenances personnelles), des accords collectifs nationaux. Si la loi prévoit un nombre de jours de congés plus favorable, le salarié bénéficie alors de ce nombre de jours de congés.

Les dispositions concernant les jours de congés liés au mariage sont étendues aux salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité.

ARTICLE 11.3 : PERIODES D'ACQUISITION ET DE PRISE DES CONGES PAYES

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours. La période de référence pour la prise des congés est également fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

ARTICLE 12 – ASTREINTES

L'astreinte se définit comme la période de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passée hors de l'entreprise et hors du temps de travail habituel, pendant laquelle le salarié, bien que n'exerçant aucune activité effective, demeure joignable en vue de répondre à un appel de l'employeur afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité réelle sur des événements touchant à la sécurité des personnes et des biens ou des systèmes d'information et de communication.

Organisation des astreintes

Les astreintes sont organisées par semaine et se décomposent comme suit :

- Du lundi de 17 h 30 au mardi 8 h 30
- Du mardi de 17 h 30 au mercredi 8 h 30
- Du mercredi de 17 h 30 au jeudi 8 h 30
- Du jeudi de 17 h 30 au vendredi 8 h 30
- Du vendredi de 17 h 30 au lundi 8 h 30.

Un planning prévisionnel mensuel des astreintes est établi par le Directeur en concertation avec les membres de l'équipe. Ce planning peut être révisé en fonction de circonstances exceptionnelles. En tout état de cause, le délai de prévenance individuelle est fixé à 7 jours calendaires.

Les astreintes sont assurées par roulement entre les membres de l'équipe.

Rémunération des astreintes

Les astreintes sont rémunérées comme suit :

- 30 € brut par jour d'astreinte
- 200 € brut pour un week-end.

Lorsque l'astreinte se tient un jour férié ou un jour chômé et payé, le salarié bénéficie d'une prime forfaitaire complémentaire de 30 € brut.

Rémunération des temps d'intervention

Les interventions au cours des astreintes peuvent être effectuées à distance. Elles sont considérées comme temps de travail effectif.

Si l'intervention nécessite le déplacement du salarié, le temps de déplacement est également considéré comme temps de travail effectif.

AFZ
VS
MF
7
LL

Les frais de déplacement et de repas, au titre d'une intervention, sont pris en charge par l'entreprise au titre des frais de mission selon le barème en vigueur.

Les temps d'intervention, y compris le temps de trajet aller – retour entre le domicile du salarié et le lieu d'intervention, sont rémunérés en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

Moyens mis à disposition

Pour permettre d'assurer les astreintes dans de bonnes conditions, l'entreprise équipe les salariés des moyens suivants :

- Un téléphone portable
- Un ordinateur portable
- Un véhicule de service totalement équipé pour les «astreintes sécurité».

ARTICLE 13 : DUREE DE L'ACCORD – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter du 1^{er} mai 2017, à condition qu'il soit valablement conclu en application des dispositions légales au sein de chacune des Caisses signataires, et valablement déposé, ceci au plus tard à la date du 30 décembre 2016.

ARTICLE 14 : CONDITIONS DE REVISION ET DE DENONCIATION

ARTICLE 14.1 : CONDITIONS DE REVISION

Les dispositions du présent accord pourront faire l'objet à tout moment de demandes de révision sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des parties signataires et adhérentes. Elle doit préciser les changements souhaités.

Afin d'organiser la mise en œuvre et permettre une période d'observation du fonctionnement du présent accord, les parties conviennent que sauf urgence motivée une demande de révision ne sera recevable qu'à échéance d'une période d'un an courant à compter de la date de signature du présent accord.

Ce délai ne sera pas opposable en cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ayant un impact direct ou indirect sur le présent accord.

Toutes les organisations représentatives dans l'entreprise seront convoquées à la négociation de l'avenant de révision, dans un délai maximum de deux mois suivant la demande de révision.

Les parties mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion.

Passé ce délai, en cas d'absence d'accord, les négociations prendront fin et conduiront à poursuivre l'application du présent accord dans les mêmes conditions, sauf souhait de l'une des parties de procéder à la dénonciation de l'accord dans les conditions ci-dessous précisées, et ce, conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 14.2 : CONDITIONS DE DENONCIATION

Indépendamment de la procédure de révision énoncée ci-dessus, toutes les dispositions du présent accord sont convenues pour une durée indéterminée, et peuvent à ce titre être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

Conformément à l'article L.2222-6 du code du travail, l'accord dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut pendant une durée de un an à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- Handwritten initials: "NF", "VS", "CC", "AD", "AG".
- A large handwritten signature.
- A small box containing the number "8".

ARTICLE 15 : PUBLICITE

Le présent accord est déposé à la **Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi** dans les quinze jours qui suivent sa signature ainsi qu'au secrétariat du greffe de conseil de prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Nord France Europe et du siège de la Caisse d'Epargne Picardie.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par le biais de l'outil intranet. Un exemplaire sera remis à chaque membre du personnel qui n'y a pas accès et qui en fera la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines.

MF
S.
AFR
VS
9
L
AD

Fait à Amiens et à Lille, en 20 exemplaires
Le 16 décembre 2016,

Pour la Direction de la CENFE

Madame Christine GOEURY
Membre du Directoire
en charge du pôle Ressources


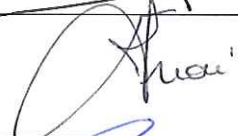

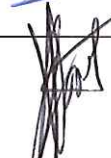
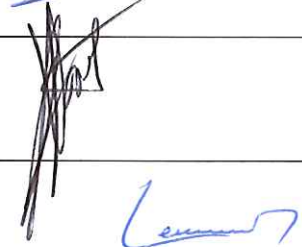


Pour la Direction de la CEP

Monsieur Jean-Pierre TAMIGI
Membre du Directoire
en charge du pôle Ressources



Pour les Organisations Syndicales Représentatives de la CENFE et de la CEP

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
CFDT (CENFE)	M. FORTEZ Michel Délégué Syndical	
CFDT (CEP)	M. AMI FRONVIEQUE Délégué Syndical	
CFTC (CENFE)	M. SERVATIS Volery Délégué Syndical	
FO (CEP)	M. DIMONT ARNAUD Délégué Syndical	
SNE - CGC (CENFE)	M. LECIERCQ Laurent Délégué Syndical	
SU - UNSA (CENFE)	M. Délégué Syndical	
SU - UNSA (CEP)	M. Délégué Syndical	
SUD (CENFE)	M. Délégué Syndical	

ANNEXE 1
ACCORD SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
LISTE DES ACCORDS DE LA CAISSE D'EPARGNE NORD FRANCE
EUROPE ET PICARDIE SUBSTITUES

A compter du 1^{er} mai 2017, le présent accord se substitue aux dispositions des accords suivants :

- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne Nord France Europe du 8 novembre 2007 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail
- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne Picardie du 21 décembre 2007 relatif à la contrepartie lié au dépassement du temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail pour des raisons professionnelles
- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne Picardie du 15 janvier 2010 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail
- Avenant n°1 à l'accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne Picardie du 31 mai 2013 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail
- Avenant n°2 à l'accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne Picardie du 20 décembre 2013 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail

VS AF2
NF [Signature] S [Signature] 11 [Signature]
LC

ANNEXE 2
ACCORD SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
DECOMPTE THEORIQUE DE LA DUREE ANNUELLE DE TEMPS DE
TRAVAIL EFFECTIF ET JRJT

Le décompte du nombre de jours de travail effectif d'une année sur la base théorique de 9 jours fériés et chômés s'établit comme suit (à adapter chaque année selon le calendrier de l'année) :

Nombre de jours calendaires	365
Nombre de jours de repos hebdomadaire	104
Nombre de jours fériés ne correspondant pas avec un jour de repos hebdomadaires	9
Nombre de jours de congés payés (dont 3 réservés à d'éventuelles fermetures)	35
Nombre de Jours travaillés (hors JRJT)	217
Nombre de semaines travaillées	43,4
Heures travaillées	1 653,54
Durée annuelle du temps de travail	1 607 Heures
Heures à compenser	46,54
Nombre de jours de repos RTT	6 jours
Nombre de jours de travail effectif	211 jours

Le décompte du nombre de jours de travail effectif, pour chaque rythme de travail, est établi chaque année en fonction :

- du calendrier des jours fériés et chômés
 - du nombre de jours calendaires
 - du nombre de jours de repos hebdomadaire
- de l'année considérée.

Pour les organisations fonctionnant du lundi midi au vendredi et du mardi au samedi matin, le lundi après-midi et le samedi matin est comptabilisé pour une demi-journée RTT. Ce mode de décompte ne vaut que pour les JRJT.

Le nombre de JRJT pour une année donnée ne peut être inférieur à 5.

ANNEXE 3
ACCORD SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
SALARIES A TEMPS PARTIEL
TABLEAU DE CORRESPONDANCE ENTRE NOMBRE DE JOURS DE
TRAVAIL ET NOMBRE DE JRTT

Ce tableau établit, dans le cadre de l'exercice du travail à temps partiel, la correspondance entre le nombre de ½ journées travaillées et le nombre de JRTT sur la base théorique de 9 jours fériés et chômés (annexe 2).

Nombre de demi-journée travaillé, quelle que soit la durée de la demi - journée	Rythme de travail Lundi - Vendredi Nombre de JRTT	Rythme de travail Mardi - Samedi midi Nombre de JRTT
10	6	
9	5,5	6
8	5	5,5
7	4,5	5
6	3,5	4
5	3	3,5
4	2,5	3
3	2	2
2	1,5	1,5

VS
 MF
 AFZ
 13
 LL

ANNEXE 4
ACCORD SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
SALARIES AU FORFAIT JOURS REDUIT
TABLEAU DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES

Le nombre de jours travaillés d'un salarié ayant une convention de forfait annuel en jours réduit est fonction du nombre de jours de travail dans la semaine.

Nombre de jour travaillé dans la semaine	Nombre de Jour de travail Lundi - Vendredi	Nombre de Jour de travail Mardi - Samedi
4	165	167
3	124	125
2	82	84
1	41	42

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials "VS", "MF", "G.", "LL", "AD", and a box containing the number "14".