



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

**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 – 80 064 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 :

HEYSEN Nathalie, délégué syndical Caisse d'Epargne Nord France Europe

et par

FRIONI VERONIQUE Amie, délégué syndical Caisse d'Epargne Picardie

Le syndicat **CFTC**, représenté par :

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

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

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

Le syndicat **FO**, représenté par :

DUBOIS 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 :

DEVA MOUOART, délégué syndical Caisse d'Epargne Nord France Europe

**D'autre part,**

Il a été préalablement exposé :

BU NT  
AF  
AD  
1  
VS

## Préambule

Le présent accord vise à organiser l'accès au travail à temps partiel choisi au sein de la Caisse d'Epargne Hauts de France et à en définir les modalités, dans le respect, d'une part, des droits et libertés des salariés, et d'autre part, des prérogatives de l'employeur quant à l'organisation de l'entreprise.

Le travail à temps partiel choisi permet aux salariés de concilier leurs souhaits personnels et professionnels tout en maintenant une bonne organisation des unités de travail. Le travail à temps partiel choisi est une modalité d'organisation de l'activité professionnelle mise en œuvre à la demande du salarié. Il ne constitue pas un dispositif de gestion des effectifs.

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de définir le cadre relatif au travail à temps partiel choisi au sein de la 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.

Il est aussi précisé que le présent accord ne concerne pas les modalités d'accès au travail à temps partiel définies par le législateur, notamment pour raisons médicales (*mi-temps thérapeutique, congé de solidarité familiale à temps partiel*), ou familiales (*congé parental d'éducation à temps partiel, congé de présence parentale à temps partiel*).

## TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

### Article 1 : Définition du travail à temps partiel

En application du Code du Travail, sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée de temps de travail effectif est inférieure à la durée en vigueur dans l'entreprise, pratiquée par les salariés à temps plein.

### Article 2 : Bénéficiaires

Le présent accord est applicable aux salariés de la Caisse d'Epargne Hauts de France, titulaires d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, y compris les cadres, souhaitant bénéficier d'un régime de travail à temps partiel ou à temps complet.

## TITRE 2 – MODALITES D'ACCES AU TEMPS PARTIEL

### Article 3 : Demande de travail à temps partiel : délais de prévenance et formalités

Les salariés embauchés à temps partiel ou à temps complet qui souhaitent modifier leur régime de travail dans le cadre du présent accord peuvent en formuler la demande à condition de pouvoir justifier de 12 mois d'ancienneté, hors situations individuelles exceptionnelles.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un régime de travail à temps partiel en fait la demande par écrit ou par mail à la Direction des Relations Humaines avec copie à son manager.

Cette demande s'effectue avec un délai de prévenance d'au moins trois mois avant la période demandée.

La demande est accompagnée du formulaire intitulé « demande de travail à temps partiel », document accessible dans l'espace Relations Humaines; cette demande précisera les souhaits et les priorités du salarié, quant à la répartition de ses horaires de travail, en fonction des possibilités prévues par le présent accord.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner:

- Blue ink signature: *AD*
- Blue ink signature: *ATZ*
- Blue ink signature: *BM*
- Blue ink signature: *MF*
- Blue ink signature: *CC*
- Blue ink signature: *V7*
- A small box containing the number *2*.

La Direction des Relations Humaines émet un avis motivé transmis au salarié (acceptation ou refus) dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de la demande de travail à temps partiel.

En cas d'acceptation, il est établi un avenant au contrat de travail remis à la signature du salarié.

En cas de refus, la Direction des Relations Humaines reçoit le demandeur, dans un délai de deux semaines à compter de la notification du refus, et étudie des solutions alternatives (changement des horaires de travail, changement de lieu d'affectation, changement d'emploi, ...).

La Direction des Relations Humaines informe le salarié de la suite donnée aux solutions alternatives dans un délai d'un mois à compter de la date de l'entretien.

### **Article 3.1 : Gestion des demandes multiples concomitantes**

Si plusieurs demandes de travail à temps partiel sont formulées de manière concomitante au sein d'une même unité, et qu'il ne peut y être répondu favorablement sans remettre en cause l'organisation ou le fonctionnement de la dite unité, hors solutions alternatives, un ordre de priorité sera établi, ordre tenant compte de la situation personnelle des salariés demandeurs.

L'ordre de priorité est le suivant :

- dans un premier temps, priorité en cas de maladie grave, hospitalisation de longue durée ou handicap du salarié, de son conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant ;
- dans un deuxième temps, priorité aux parents d'enfants scolarisés en classes maternelles et primaires ;
- dans un troisième temps, priorité aux premières demandes ;
- dans un quatrième temps, priorité à l'antériorité des demandes, la date de demande écrite faisant foi.

Ces priorités s'appliquent également lorsqu'une demande est formulée de manière concomitante avec un renouvellement de travail à temps partiel au sein d'une même unité.

### **Article 4 : Affectation**

L'affectation du salarié est d'abord recherchée dans le poste qu'il occupe si les modalités de répartition du temps de travail sont compatibles avec les exigences liées à sa fonction, et l'organisation du service.

A défaut, une ou plusieurs affectations seront recherchées dans un emploi équivalent ou dans un emploi de classification équivalente au sein de la Caisse d'Epargne Hauts de France, dans le cadre des accords en vigueur, et seront proposées au salarié dans le cadre d'un entretien spécifique.

### **Article 5 : Durée de l'emploi à temps partiel**

Tout travail à temps partiel, ou toute transformation d'un emploi à temps plein à temps partiel fait l'objet d'un contrat ou d'un avenant au contrat de travail préalablement à sa mise en œuvre.

L'exercice d'une activité à temps partiel est convenu pour une durée déterminée initiale maximale de deux ans. Cette durée initiale maximale est portée à trois ans lorsque le salarié a, à sa charge, un enfant âgé de six ans au plus, le terme du travail à temps partiel prenant fin, en tout état de cause, à la date de la rentrée scolaire qui suit le sixième anniversaire de l'enfant.

L'avenant de passage à temps partiel sera systématiquement renouvelé pour une durée maximale de deux ans sauf :

- demande expresse du salarié venant mettre fin à l'activité à temps partiel,

MU S  
AG 3  
AD VS  
AT  
CC

- demande de la direction de revoir les conditions d'exercice du travail à temps partiel pour des raisons liées au fonctionnement de l'unité de travail.

La demande du salarié est formulée deux mois avant le terme du contrat.

En cas de demande de la direction, la Direction des Relations Humaines reçoit le salarié deux mois avant le terme du contrat et étudie des solutions alternatives (changement des horaires de travail, changement de lieu d'affectation, changement d'emploi, ...).

La Direction des Relations Humaines informe le salarié de la suite donnée aux solutions alternatives dans un délai d'un mois à compter de la date de l'entretien.

Néanmoins, en accord entre les parties, le temps partiel peut être conclu pour une durée indéterminée.

Les salariés dont le contrat de travail à temps partiel est conclu à durée indéterminée continuent à en bénéficier sauf en cas de demande de révision de leur part.

### TITRE 3 – STATUT DU SALARIE A TEMPS PARTIEL

#### **Article 6 : Principe d'égalité des droits**

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, à due proportion de la durée de leur travail, sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par les statuts et les accords locaux.

La Direction s'engage, dans le respect des règles légales en vigueur, à garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des autres salariés en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle. Il est également convenu que la charge de travail des salariés à temps partiel doit être adaptée à leur taux d'emploi.

#### **Article 7 : Droits individuels**

##### **Article 7.1 : Rémunération**

L'ensemble des éléments de rémunérations, fixes et aléatoires, sont proratisés en fonction du temps de travail effectivement accompli, à l'exception des primes de « médaille du travail ».

Le passage à temps partiel est sans conséquence sur le montant de la rémunération perçue au titre des Avantages Individuels Acquis.

##### **Article 7.2 : Cotisations aux régimes de retraite**

Par principe, l'assiette de cotisations aux régimes de retraite est égale au salaire mensuel brut perçu par le salarié à temps partiel. Le salarié à temps partiel peut néanmoins opter pour cotiser aux régimes de retraite (régime général, complémentaire et supplémentaire) sur la base d'une rémunération à temps complet. Les salariés concernés seront informés de cette possibilité.

##### **Article 7.3 : Titres restaurants**

Le bénéfice des titres restaurants est ouvert sous réserve que le déjeuner soit compris dans l'horaire de travail du salarié à temps partiel.

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- Signature: AR
- Signature: VS
- Signature: MM
- Signature: CC
- Signature: PM
- Signature: AD
- Signature: MX
- Signature: VS
- Number: 4

#### **Article 7.4 - Congés annuels et autres congés**

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits exprimés en jours que les salariés à temps complet en matière de congés annuels et autres congés conventionnels.

La détermination de ces droits s'effectue conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Afin de garantir une égalité de droits avec les salariés à temps complet, il convient de retenir pour les salariés à temps partiels les jours normalement travaillés dans l'entreprise et non les jours effectivement travaillés par le salarié.

Ainsi, le décompte des congés payés s'effectue du 1<sup>er</sup> jour de congé à la veille de la reprise de travail.

#### **Article 7.5 : Durée de l'ancienneté**

La durée de l'ancienneté est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées au titre du temps partiel étant prises en compte en totalité.

### **Article 8 : Droits collectifs**

#### **Article 8.1 : Epargne salariale**

Les salariés à temps partiel bénéficient, au prorata de leur temps de travail, des produits de l'intéressement ainsi que de la réserve spéciale de participation ou de tout autre dispositif d'épargne salariale qui pourrait être institué, dans les conditions prévues par les dispositifs en vigueur au sein de la CEHDF.

## TITRE 4 – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### **Article 9 : Présentation des modalités diverses de répartition du temps travaillé**

Aucune forme de temps partiel n'est exclue du présent accord, dès lors que les heures travaillées s'inscrivent dans le respect des horaires collectifs de fonctionnement de l'unité d'affectation et prennent en compte les besoins de fonctionnement de l'unité de travail.

La répartition du travail à temps partiel peut prendre deux formes :

- soit une organisation hebdomadaire ou mensuelle
- soit une organisation sur tout ou partie de l'année.

#### **Organisation hebdomadaire**

Cette organisation vise soit à :

- Limiter l'amplitude quotidienne travaillée (*exemple : travail par demi-journée tous les matins ; prise de poste décalée ; départ anticipé*) ;
- Réduire le nombre de ½ journées travaillées dans une semaine (*exemple : absence tous les mercredis*) ;

#### **Organisation mensuelle**

Cette organisation vise à faire varier la durée du travail à l'intérieur du mois soit par l'octroi de semaines calendaires complètes non travaillées, soit par une répartition du travail différente selon les semaines (*exemple : semaine impaire de 5 jours de travail, semaine paire de 4 jours de travail*)

BU S H  
AFZ 5 CC  
VS AD

## Organisation annuelle

Cette organisation vise à faire varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année, selon les semaines ou les mois considérés (*exemple : travail certains jours de la semaine et pendant les congés scolaires*).

### Article 10 : Durée minimale de travail

En application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les contrats et avenants conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 devront être d'une durée minimale hebdomadaire de 24 heures, le cas échéant appréciée en moyenne sur le mois ou sur l'année.

Selon les dispositions en vigueur, les situations permettant de déroger à cet horaire hebdomadaire « plancher » sont les suivantes :

- salarié devant faire face à des contraintes personnelles (sur demande écrite et motivée)
- salarié souhaitant cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures
- étudiant âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

### Article 11 : Règles particulières au temps partiel aménagé sur l'année

#### Article 11.1 : Durée et répartition du travail

Sous réserve des dispositions de l'article 11, la durée annuelle du travail à temps partiel est définie entre les parties au contrat de travail.

Celles-ci déterminent également la répartition de la durée annuelle du travail entre les mois de l'exercice, et, le cas échéant, entre les semaines dans le respect des dispositions conventionnelles relatives à l'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise.

Des dispositions particulières peuvent être convenues entre les parties concernant le premier exercice civil, en cas de recrutement en cours d'année.

#### Article 11.2 : Conséquences sur la rémunération

La rémunération des salariés concernés est définie au regard de la durée annuelle de travail prévue au contrat de travail.

Elle fait l'objet d'un lissage mensuel sur 12 mois, indépendamment de l'horaire mensuel réel.

Des dispositions particulières peuvent être convenues entre les parties au contrat de travail concernant le premier exercice civil, en cas de recrutement en cours d'année.

Toute absence non rémunérée (congé sans solde, absence non payée, ...) fera l'objet d'une retenue à hauteur de la durée du travail qui aurait effectivement dû être travaillée sur la période considérée.

En cas de départ en cours d'année, une régularisation de la rémunération pourra être effectuée selon que le salarié aura ou non perçu une rémunération supérieure ou inférieure à la durée effective de travail sur l'exercice considéré.

Le cas échéant, une compensation pourra être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail (indemnité de congés payés,...).

MU  
MT  
6  
AF  
VS  
AD

## **Article 12 : Modification de la répartition des jours travaillés et de la durée du travail en cours de période**

### **Article 12.1 : Modification à la demande de l'entreprise**

#### **Modification ponctuelle**

Toute demande de modification ponctuelle de la répartition des jours de travail du salarié à temps partiel à la demande de l'entreprise doit lui être notifiée par courrier remis en main propre contre décharge, au moins 10 jours ouvrés avant la date de sa mise en œuvre.

La modification ponctuelle de la répartition des jours de travail et de la durée du travail peut intervenir dans les cas suivants :

- accroissement temporaire exceptionnel d'activité
- absence non prévisible d'un ou plusieurs salariés
- modification ponctuelle de l'organisation du travail.

Le délai de prévenance peut être réduit avec l'accord du salarié.

Les demandes ponctuelles de modification pour un même salarié ne peuvent impacter plus de 4 semaines calendaires de travail par an ni entraîner une baisse de rémunération.

#### **Modification pérenne**

L'entreprise peut demander une modification pérenne de la répartition des jours de travail du salarié à temps partiel. La demande est notifiée par courrier remis en main propre contre décharge, au moins 2 mois avant la date de sa mise en œuvre.

La modification pérenne de la répartition des jours de travail et de la durée du travail peut intervenir dans les cas suivants :

- absence de longue durée d'un ou plusieurs salariés
- modification de l'organisation du travail.

Cette modification, sans pouvoir remettre en cause la durée indéterminée du contrat initial, fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui nécessite l'accord formel du salarié.

### **Article 12.2 : Modification à la demande du salarié**

Le salarié à temps partiel peut demander une modification de la répartition de la durée du travail prévue à son contrat : sa demande et son traitement doivent être effectués conformément aux dispositions du titre 2 du présent accord. Cette modification peut lui être refusée dès lors qu'elle n'est pas compatible avec l'organisation de son unité de travail ou de sa Direction.

## **Article 13 : Heures complémentaires**

### **Temps partiel aménagé sur la semaine ou le mois**

La réalisation d'heures complémentaires par le salarié à temps partiel doit rester exceptionnelle. Le salarié est informé 10 jours ouvrés avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues, sauf circonstances exceptionnelles où le délai peut être réduit avec l'accord du salarié.

Sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées par un salarié à temps partiel à la demande expresse et préalable de l'entreprise au-delà de la durée du travail stipulée dans son contrat, dans le respect du plafond légal ou conventionnel en vigueur, soit 1/10<sup>ème</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail.

PH S. AH  
ARZ 7 4  
VS AD

Elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée effective du travail au niveau de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle lui est inférieure, prévue pour un salarié à temps plein. Les heures ainsi réalisées sont rémunérées ou récupérées, au choix du salarié, conformément aux dispositions légales.

### **Temps partiel aménagé sur l'année**

Sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées par un salarié à temps partiel à la demande expresse et préalable de l'entreprise au-delà de la durée annuelle de travail stipulée dans son contrat, dans le respect du plafond légal ou conventionnel en vigueur, soit 1/10<sup>ème</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail.

Elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée effective du travail au niveau de la durée annuelle légale ou de la durée annuelle conventionnelle si elle lui est inférieure, prévue pour un salarié à temps plein.

La réalisation d'heures complémentaires est ainsi appréciée, exclusivement, en fin d'année.

Les heures complémentaires éventuellement réalisées et constatées en fin d'année sont rémunérées ou récupérées, au choix du salarié, conformément aux dispositions légales.

## TITRE 5 - MODALITES D'ACCES OU DE RETOUR A TEMPS COMPLET

### **Article 14 : Retour à temps plein des salariés à temps partiel**

En cas de non renouvellement à la demande du salarié ou de l'employeur, les salariés à temps partiel pour une durée déterminée retrouvent leur régime de travail initial au terme de la dite période. Ils en sont informés deux mois avant l'échéance.

### **Article 15 : Retour par anticipation au régime de travail à temps plein**

Le salarié à temps partiel pour une durée déterminée ou indéterminée peut demander à bénéficier d'un retour anticipé à un régime de travail à temps plein, notamment dans les cas suivants :

- situation officielle de surendettement ;
- séparation de corps, rupture de PACS, ou divorce ;
- perte de l'emploi du conjoint, ou cosignataire de PACS ;
- décès, longue maladie, invalidité du conjoint, ou cosignataire de PACS
- événements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié.

La demande motivée du salarié doit être formulée auprès de la Direction des Ressources Humaines par lettre ou par mail avec copie au manager.

Le retour à temps plein ou au régime de travail initial interviendra dans un délai maximum de deux mois à compter de la réception de la demande.

### **Modalités d'application**

Le salarié sera affecté de préférence dans l'emploi occupé ou à défaut dans un emploi équivalent ou ressortissant de sa catégorie professionnelle dans le cadre des accords en vigueur.

Lorsque le contrat de travail est suspendu, le nouveau régime de travail sera effectif à la date de reprise d'activité du salarié.

Des modalités particulières pourront être convenues lorsque le travail à temps partiel est organisé sur l'année, afin notamment de régler les conséquences du retour par anticipation sur la rémunération.

PM  
NT  
8  
AFZ  
VS  
AD  
LL

## TITRE 6 – DISPOSITIONS TECHNIQUES

### Article 16 : Suivi de l'accord d'entreprise

Un bilan annuel de mise en œuvre du présent accord sera réalisé auprès du comité d'entreprise. Ce bilan portera sur le nombre de demandes de passage à temps partiel et à temps plein formulées dans l'année, le nombre d'accords et de refus motivés (par direction, par emploi).

### ARTICLE 17 : DUREE DE L'ACCORD – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter du 1<sup>er</sup> 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 24 mars 2017.

### ARTICLE 18 - CONDITIONS DE RÉVISION ET DE DÉNONCIATION

#### Article 18.1 : Conditions de révision

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.

La demande de révision n'est recevable qu'à échéance d'une période d'observation d'un an courant à compter de la date de signature du présent accord, et doit être accompagnée d'indications précises sur les changements souhaités.

Ce délai d'un an peut être réduit d'un commun accord dans le cas où les parties souhaitent réviser le même article et y apporter les mêmes ajouts, suppressions ou modifications. Ce délai ne sera par ailleurs pas opposable en cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur le présent accord.

Toutes les organisations représentatives dans l'entreprise seront convoquées à la négociation de l'accord 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.

En cas d'absence d'accord passé ce délai, 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 18.2 : Conditions de dénonciation

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.

PHS. NT  
AFZ 9  
VS AD

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.

**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.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like "AFR", "VS", "AD", and a date stamp "10".

Fait à Amiens et à Lille, en 20 exemplaires  
le 10 mars 2017,

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. HEYSEN Nathalie Délégué Syndical	
CFDT (CEP)	M. FRION LÉVEQUE Délégué Syndical Amiens	
CFTC (CENFE)	M. SERVATIS Valéry Délégué Syndical	
FO (CEP)	M. DURANT ARNAUD Délégué Syndical	
SNE – CGC (CENFE)	M. Laurent LECLERCQ Délégué Syndical	
SU – UNSA (CENFE)	M. Délégué Syndical	
SU – UNSA (CEP)	M. Délégué Syndical	
SUD (CENFE)	M. Bruno HOUDEART Délégué Syndical	

**ANNEXE 1**  
**ACCORD SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**  
**LISTE DES ACCORDS DE LA CAISSE D'EPARGNE NORD FRANCE**  
**EUROPE ET PICARDIE SUBSTITUES**

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2017, le présent accord se substitue aux dispositions de l'accord suivant :

- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne Nord France Europe du 31 décembre 2013 relatif au travail à temps partiel

AE  
VS  
12  
LL  
BD  
RH