

**ACCORD SUR  
CONDITIONS DE TRAVAIL – SECURITE  
CAISSE D'EPARGNE LOIRE-DROME-ARDECHE**

Entre d'une part :

La Caisse d'Epargne de LOIRE-DROME-ARDECHE,  
représentée par Monsieur Guy TRUONG, Membre du Directoire

et d'autre part les délégués syndicaux centraux suivants :

- le Syndicat CFDT, représenté par Monsieur Jean-Bernard CIVET
- le Syndicat CFTC, représenté par Madame Catherine GARNIER
- le Syndicat SNE-CGC, représenté par Monsieur Hubert LARUE
- le Syndicat CGT, représenté par Monsieur Jean-Paul KRIEF
- le Syndicat FO, représenté par Monsieur Gérard FOURNAND
- le Syndicat SU, représenté par Monsieur Pierre DI CRESCENZO
- le Syndicat SUD, représenté par Monsieur Jean-Luc PAVLIC

**CONDITIONS DE TRAVAIL**

En matière d'organisation du travail, de répartition et de pilotage de l'activité, commerciale comme administrative, le Directoire souhaite réaffirmer son attachement à la Charte de management commune à l'ensemble du Groupe.

A ce titre les principes d'engagement, d'écoute et de dialogue, d'exigence du résultat, d'exemplarité, de solidarité et de coopération, et d'implication dans le changement serviront de base à l'exercice du management dans notre entreprise.

Sur le plan strictement commercial et afin d'assurer la cohérence de nos méthodes avec l'évolution de nos moyens, il est entre autre réaffirmé que la répartition et le pilotage de l'activité au sein des agences devront reposer sur l'utilisation de deux outils essentiels que sont la GERC et les suivis commerciaux sur Intranet. Toute démarche de management, tels que les diagnostics et plans de progrès élaborés d'un commun accord entre le Directeur d'Agence et chacun de ses collaborateurs devront y faire référence afin de déterminer les contributions attendues. De plus la qualité de service et de conseil reste un des éléments essentiels de la relation client.

D'un point de vue strictement quantitatif les éléments rappelés dans le tableau ci-dessous, ont vocation à décrire les seuils minimum d'effectifs, dont il est convenu qu'ils ne recouvrent que des conditions exceptionnelles n'ayant par nature qu'un caractère temporaire :

Type agence	Seuil mini ① (Agence sans salle des coffres)	Seuil mini ② (Agence avec salle des coffres)
01 ETP <=	1	-
02 ETP <=	1	-
03 ETP <+	1	2
04 ETP <=	2	2
05 ETP <=	2	3
06 ETP <=	2	3
07 ETP <=	3	4
08 ETP <=	3	4
10 ETP <=	3	5
> 10 ETP	4	5

L'impossibilité de respecter ces seuils entraînera à titre exceptionnel et dans l'attente d'un retour à la normale :

- la fermeture des agences dès lors que l'effectif est inférieur au seuil ①, et par conséquent l'affectation temporaire des collaborateurs vers les agences les plus proches,
- la fermeture temporaire du service coffre dès lors que l'effectif est supérieur au seuil ① et inférieur au seuil ②.

Par ailleurs, la Direction s'engage, dans le cadre du CHSCT, à définir les conditions d'une étude fiable et objective pour identifier d'éventuelles pathologies liées à l'évolution des conditions de travail qui s'imposent à la CELDA. Cette étude pourrait être confiée à une expertise extérieure.

## SECURITE

La sécurité des collaborateurs et des clients reste une des priorités majeures de la CELDA.

Les principes de sécurité, « pas de clé, pas d'argent », adoptés par la CELDA ont montré leur efficacité. Ils ont un coût élevé, et pour autant, ils ne seront pas remis en cause dans leurs principes de base. Ils demandent cependant à être réexaminés dans la perspective de l'adoption du nouveau concept agence et des futures évolutions technologiques.

Les parties s'engagent à mener une réflexion sur le sujet dans le cadre du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Le dispositif d'accompagnement des salariés victimes d'un hold-up, d'agressions verbales ou physiques, sera piloté par la Direction des Ressources Humaines qui appliquera les procédures spécifiques « suivi post agression ».  
Tout salarié victime d'un hold-up ou d'une agression physique verra ses souhaits de mobilité géographique ou fonctionnelle traités de manière prioritaire.

## DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Conformément au protocole de fin de grève en date du 12 Mars 2004, les parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2004.

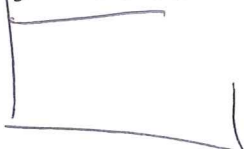
## FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la formation professionnelle de Saint-Etienne, à l'initiative de la Direction.

Un exemplaire de l'accord sera en outre adressé au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à SAINT-ETIENNE, le 17 mars 2004

Pour la Direction,  
Guy TRUONG



Les Délégués Syndicaux Centraux,

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour le SNE-CGC

U. LAURENT

Pour la CGT

Pour la FO

Pour le SU

Pour le SUD

TOURNAIS G

P. SICRESIENZO