REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
Jeudi 8 novembre 2018

1) Prélèvement à la source 2019 (SNECA)

Dans votre communication du 25/04/2018 vous précisiez :
A compter du 1er janvier 2019, pour les salariés, l'impôt sera prélevé directement par l'employeur sur votre salaire en fonction d'un taux de prélèvement calculé et transmis par l'administration fiscale (Direction Générale des Finances Publiques : DGFIP).
L'employeur aura comme rôle de : recevoir le taux transmis de manière automatique et dématérialisée par la DGFiP; appliquer ce taux pour retenir le montant du prélèvement à la source ; reverser l'impôt prélevé à la DGFiP le mois suivant.
Dans le but de permettre aux salariés, d'anticiper l'impact de la mesure, l'entreprise peut-elle réaliser, une communication avec une simulation sur les prochains bulletins de salaire (Novembre et Décembre) du montant du prélèvement avec le nouveau système ?

Réponse Direction:
La Direction a décidé de faire préfigurer l'impact du Prélèvement à la Source (PAS) sur les bulletins de salaire de novembre et décembre de chaque salarié. Cette préfiguration consiste à préciser sur le bulletin de salaire le montant du prélèvement qui aurait été acquitté si le PAS avait été en vigueur. Cette préfiguration est assurée sur la base du taux transmis à l'employeur par la DGI. Une communication sera effectuée courant novembre à l'ensemble des salariés sur cette préfiguration du prélèvement à la source ; elle reprendra également l'impact de la suppression de la cotisation salariale chômage qui a eu lieu sur la paie d'octobre 2018.
Exemple de préfiguration sur un bulletin du mois de novembre 2018 :

Simulation Impôt sur le revenu	Base	Taux personnalisé Taux non personnalisé	Simulation Montant
Simulation Impôt sur le revenu prélevé à la source	2 562,87	7,4	-189,65
			Simulation Net à payer
			2 245,22 €

2) Rétribution Globale (SNECA)

La rétribution globale doit être mise en œuvre à compter du mois de janvier 2019 : quelles en seront les effets sur le bulletin de salaire ? Une information peut-elle être diffusée aux salariés ?

Réponse Direction:
Suite à l'avenant du 6 novembre 2017 à l'accord cadre du 29 janvier 2015 sur la rétribution globale au sein des Caisses régionales de Crédit Agricole, la mise en œuvre du nouveau système de rétribution globale sera effective au 1er janvier 2019. Une communication sera faite prochainement.
Plus particulièrement, cette mise en œuvre a pour principale incidence la revalorisation effective de la grille conventionnelle de rémunération des positions d'emploi de 10% et ainsi la suppression du compartiment provisoire qui sera absorbé par la revalorisation de la grille. L'impact est donc neutre pour le salarié.

Sur le bulletin de salaire, la ligne RETRIB.GLOBALE indiquée sous la REMU.CLASSIF. va donc disparaitre pour être intégrée complètement à la ligne REMU.CLASSIF.

Éléments de revenu brut	Quantité	Valeur unitaire	Montant
REMU.CLASSIF.	1 936,74	1,000	1 936,74
RETRIB.GLOBALE			193,68

Il faut noter que le périmètre du projet RETRIBUTION GLOBALE inclut le dispositif de retraite supplémentaire (article 83 communément appelée « 1,24% ») des salariés relevant de la Convention Collective. En effet, afin de mieux contribuer à la préparation de la retraite des salariés, il a été convenu de mettre en place une cotisation additionnelle sur les bases suivantes :

- Pour les salariés occupant un emploi relevant des classes I et II : le taux de cotisation additionnelle est fixé à 0,56% financé à hauteur de 30% par le salarié et de 70% par l'employeur
- Pour les salariés occupant un emploi relevant de la classe III : le taux de cotisation additionnelle est fixé à 0,96% financé à hauteur de 40% par le salarié et de 60% par l'employeur.

Ainsi sur le bulletin de salaire de janvier 2019, les nouveaux taux vont être appliqués.

3) Incitation au déplacement à vélo (SUD)

Parkings sécurisés, aides à l'acquisition, douches sur les sites sont autant d'éléments importants pour inciter les collègues à adopter ce mode de locomotion. Quelles mesures envisagez-vous de mettre en place ?

Réponse Direction :

Conformément au plan d'actions défini suite à son dernier Bilan Carbone, la Caisse régionale accompagne les collaborateurs dans l'utilisation d'alternatives à la voiture personnelle, dont le vélo. En matière d'accueil des cyclistes, des parkings vélo et des douches ont été installés dans les locaux le permettant comme sur les sites de la Roche-sur-Yon et de Nantes. Pour la partie aides à l'acquisition d'un vélo, la Caisse régionale a lancé en novembre 2017 l'offre véhicule propre. Pour rappel, cette offre comprend un financement avec un taux préférentiel et des tarifs remisés chez des revendeurs, Bike center pour la partie vélo à assistance électrique.

Par ailleurs, afin de faire vivre cette dynamique en interne, cette année encore, des animations ont été réalisées durant la semaine européenne de la mobilité dont un challenge « au boulot à vélo ». Les offres de locations de vélo de Nantes Métropole et de l'agglomération de La Roche-sur-Yon, dont peuvent bénéficier les collaborateurs grâce aux plans de mobilité contractualisés avec ces institutions, ont également été présentées (la Caisse régionale prenant en charge la moitié du coût annuel).

En 2019, la Caisse régionale poursuivra sa démarche en faveur de la mobilité durable, dont le vélo, et d'autres actions seront imaginées.

4) Indemnité kilométrique vélo (SUD)

L'entreprise dans toutes ses communications internes ou externes met en avant sa démarche RSE. Mais dans les faits bien peu de choses non obligatoires sont mises en place. Alors que le sujet sur l'indemnité kilométrique vélo va revenir sur le devant de la scène avec le projet de loi sur les mobilités pouvez-vous mettre en place en amont ce type de mesure et montrer une réelle démarche RSE?

Réponse Direction:

Cette année, la Caisse régionale a lancé un groupe de travail sur la qualité de vie au travail. Lors de sa dernière réunion, il a retenu 5 actions à travailler pour validation au Comité de Direction et déploiement en 2019. Dans ce cadre, une action sur « les déplacements domicile/travail » est actuellement étudiée par un sous-groupe. Ce sous-groupe pourra intégrer dans ses propositions la mise en place du forfait mobilité durable (anciennement Indemnités Kilométriques Vélo) prévu dans le nouveau plan vélo du gouvernement.

5) Challenge CMA (SUD)

Des challenges individuels sont organisés dans ce service dont un avec comme récompense aux meilleurs un quart d'heure de pause supplémentaire… Qui est responsable de ce genre d'animation ? La direction est-elle au courant de ce genre de pratique ? La direction cautionne t'elle ce genre de pratique ?

Réponse Direction:

Les collaborateurs de CM@ disposent des mêmes dispositions applicables aux collaborateurs de l'AEL compte tenu de la nature de l'activité. La Direction n'était pas au courant et ne cautionne pas ce type d'animation. Un rappel a été fait.

6) Heures supplémentaires (SUD)

A fin septembre, combien d'heures supplémentaires ont été déclarées ?

Réponse Direction AB:

Au 6 novembre 2018, 7743 heures ont été déclarées du 1er janvier 2018 au 30 septembre 2018.

7) Barème frais de déplacement (SUD)

La hausse du prix des carburants est une constante depuis quelques mois et cette tendance va s'accentuer automatiquement avec la majoration des taxes. Pouvez-vous revoir le barème des frais kilométriques ?

Réponse Direction:

Cette question ne relève pas des prérogatives des délégués du personnel.

8) Borne de recharges véhicules électriques (SUD)

La hausse des carburants fossiles accélère l'acquisition de véhicules électriques. De combien de bornes de recharges la caisse régionale dispose ? Envisagez-vous la création de bornes supplémentaires sur les sites ?

Réponse Direction SG:

Comme déjà répondu en réunion DP en mars 2017, la Caisse régionale dispose de :

Sur le site 85:

- Une borne de recharge avec deux prises à rechargement lent

- Une borne de recharge avec une prise à chargement lent et une prise à rechargement rapide.

Et Sur le site 44:

- Une borne de recharge avec une prise à rechargement lent et une prise à rechargement rapide
- Quatre prises électriques

Par ailleurs, la Caisse régionale anticipe les futures demandes, c'est pourquoi, sur Campus, il est prévu 4 nouvelles bornes de recharges des véhicules électriques, ainsi que l'infrastructure permettant d'en ajouter d'autres. Chaque borne sera équipée de deux points de charges indépendants. Sur La Roche Sur Yon, seront menées les mêmes actions.

9) <u>Enquête famille supplément familial (SUD)</u>

Le flash du 11 octobre invite les collègues à mettre à jour leur situation avant le 30/10/2018 via un workflow. Cette information est passée pour partie inaperçue et une partie des collègues ont eu de la peine à comprendre le fonctionnement. Pouvez-vous faire relayer le flash ainsi que le FAQ via les managers ? Pouvez-vous donner cette information plus en amont afin que les collègues aient suffisamment de temps pour obtenir les justificatifs auprès des employeurs de leur conjoint ? (20 jours en 2018, contre un mois en 2017)

Réponse Direction:

La date limite a été repoussée au samedi 17 novembre pour permettre à chacun de renvoyer l'ensemble des justificatifs. Le Flash a été remis en ligne le jeudi 9 novembre et une information individuelle va être faite à tous les salariés qui n'ont pas complété leur enquête famille et qui perçoivent du supplément familial ou du salaire unique.

10) <u>Mesures unilatérales aide financière, CESU garde d'enfant (SUD)</u>

Suite au conflit de 2017, la direction avait prévu un budget annuel de 300000€, 18 mois après la mise en place de ce dispositif, combien de salariés l'utilise ? Pour quel montant globale d'aide caisse régionale ?

Réponse Direction :

En 2018, 25 salariés ont bénéficié de ce dispositif pour un montant pris en charge par l'entreprise de 7 000€.

11) <u>Mesures unilatérales souplesse horaire (SUD)</u>

Suite au conflit de 2017, combien de collègues utilisent ce dispositif ?

Réponse Direction :

Au 31 octobre 2018, 22 salariés bénéficient de la souplesse horaire, dont :
Le mardi : 16 salariés
Le vendredi : 4 salariés
Le mardi et le vendredi : 2 salariés

12) <u>Congés non rémunérés pour convenance personnelle (SUD)</u>

Nous avons un certain nombre de collègues qui nous sollicitent car ils envisagent un changement de métier avec comme objectif à terme de quitter la Caisse régionale. Plusieurs textes encadrent cette transition qui nécessite une suspension totale ou partielle du contrat de travail. L'article 20 de la CCN avec les congés non rémunérés de longue durée pour convenance personnelle et l'accord local portant sur l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise. La CCN indique que l'agent s'engage à n'exercer pendant son congé non rémunéré aucune activité professionnelle susceptible de faire concurrence au crédit agricole et à ses filiales. Et l'accord local prévoit que le salarié précise l'activité de l'entreprise crée ou reprise. Quels métiers sont exclus de ces dispositifs ?

Réponse Direction :

Il est rappelé que pour le congé pour convenance personnelle ou le congé pour aide à la reprise ou la création d'entreprise, l'activité exercée ne doit pas faire concurrence au Crédit Agricole et à ses filiales. Plus particulièrement, l'accord local portant sur l'aide à la création ou à la reprise d'activité, précise que le collaborateur qui souhaite en bénéficier est tenu de respecter les obligations suivantes :

- Obligation de discrétion et de réserve
- Obligation de non-concurrence
- Obligation de loyauté

En effet, le collaborateur dont le contrat est simplement suspendu reste salarié de l'entreprise et se doit de respecter ces obligations. Il n'existe pas de liste exhaustive des activités exclues. Il s'agit d'une appréciation au cas par cas au regard de notre activité de banquier et d'assureur.

13) Horaires de travail du réseau (SUD)

De nombreux collègues nous interpellent sur le bien-fondé de conserver les horaires actuels en particulier sur les journées du mardi et du vendredi. Ces journées à rallonges, épuisent les collègues. La direction est-elle consciente ou non de ce mal être au travail du aux horaires ?

Réponse Direction:

Pour rappel, avant la mise en place de la BMDP, les journées du mardi et du vendredi correspondaient à 9h00 de travail quotidien. Les horaires ont été adaptés afin de répondre au mieux aux attentes des clients. Les journées ont mécaniquement une amplitude importante dès lors qu'est effectué 39h00 sur 4,5 jours.

14)Frais professionnels (CFDT)

Compte tenu des très fortes hausses du prix de l'essence, la Direction envisage-t-elle de réévaluer les barèmes d'indemnisation des frais kilométriques ?

Réponse Direction:

Cette question ne relève pas des prérogatives des délégués du personnel.

15) Tenue correct exigée (CFDT)

Est-il nécessaire de consulter sa hiérarchie avant de valider un projet de tatouage ? Quelle est la consigne et la règle appliquée par la Direction ?

Réponse Direction :

L'article 21 du règlement intérieur prévoit que « Le personnel en contact avec la clientèle doit accueillir celle-ci avec l'amabilité et la discrétion qui conviennent ; une tenue correcte est exigée ».
Par ailleurs, l'article L1132-1 du Code du travail précise que « Nul ne peut être refusé à l'embauche, sanctionné ou licencié en raison de son apparence physique ». Aucune jurisprudence n'a tranché sur le cas particulier du tatouage.
Ainsi, il n'est pas exigé de consulter sa hiérarchie avant de faire un tatouage, mais le collaborateur en contact avec la clientèle sera vigilant à l'image renvoyé, car il a un rôle de représentation et d'image de l'entreprise. L'appréciation est à la main de l'employeur.

16) Offre salariés sur contrat GAV (CFDT)

Des salariés ont pu dernièrement constater une migration de leur contrat GAV vers la nouvelle formule, entrainant entre autre une modification du régime d'indemnisation qui est ainsi passé d'un système indemnitaire à un système forfaitaire ? Ils n'ont pas été avisés de cette modification et n'ont du coup reçu aucun avenant contractuel ou d'information préalable, est-ce normal ?

Réponse Direction :

PACIFICA a proposé une refonte de l'offre Assurance des Accidents de la vie en juin 2018. A ce titre, des garanties ont été modifiées et la couverture considérablement élargie (déficit fonctionnel permanent pris en charge dès 1% vs 5% précédemment, prise en charge du harcèlement et cyber harcèlement pour les – de 26 ans, couverture des petits enfants lorsqu'ils sont sous la garde des grands parents, couverture des sports à risque, etc…) Le principe forfaitaire s'applique sur la partie perte qualité de vie, et est largement décrit page 11 et 12 des conditions générales.
Un bagage de formation réseau a été présenté semaine 22 précisant cette modification. Deux réunions ont eu lieu sur les sites pour informer les collaborateurs du siège. Aucune migration n'a été effectuée automatiquement sur le stock des contrats (clients et salariés). Toutes les modifications ont fait l'objet d'un avenant réalisé par un collaborateur carté sur demande explicite du client (dont salariés). Tous les avenants ont généré une confirmation écrite par courrier ou par mail.

17) Gestion TOIP en agence (CFDT)

Pouvez-vous nous dire comment sont dirigés les appels clients en agence ? Est-ce en fonction du métier (Adjoint, CLM, CCM ….) ? Pour un conseiller qui accumule les rendez-vous dans une journée, peut-on accepter qu'il se mette en rouge pour lui éviter une charge administrative trop importante ? Les conseillers doivent en effet répondre au téléphone lorsqu'ils sont en rdv et en plage administrative, comment peuvent-ils gérer leurs dossiers quand ils reçoivent en permanence des appels ? Cela génère énormément de stress auprès des collaborateurs qui n'arrivent pas à travailler dans le confort et dans les délais impartis ce qui génère aussi par la même occasion de l'insatisfaction auprès des clients.

Réponse Direction:

La TOIP est ainsi programmée : pour un appel, il y a au maximum 4 sonneries et 3 sollicitations en fonction des profils métiers. Il existe 5 profils métiers :

- Accueil particuliers (CCM, RCM, CEM et CLM)

- Accueil Patri
- Accueil Pro
- Accueil Agri
- Accueil pilotage particuliers et pros

Plus précisément, les parcours TOIP sont prévus de la manière suivante :

- En cas d'appel au numéro de l'agence : prise en charge par un conseiller ou à l'issue de la boucle, il est laissé au choix du client : messagerie agence ou proposition mise en relation avec l'AEL.
- En cas d'appel au numéro du point de vente rattaché : prise en charge par un conseiller ou à l'issue de la boucle: débordement vers l'agence de rattachement.
- En cas d'appel au numéro du point de vente alterné : prise en charge par un ou à l'issue de la boucle : choix laissé au client : messagerie PDVR ou proposition mise en relation avec l'AEL.
- En cas d'appel sur le numéro structure pro/agri : prise en charge par un conseiller ou à l'issue de la boucle: messagerie structure pro agri.
- En cas d'appel direct au conseiller sur ligne fixe : prise en charge par le conseiller ou à l'issue de la boucle : choix client : messagerie du conseiller TOIP, ou boucle si pas de décroché : messagerie conseiller TOIP

Par ailleurs, comme indiqué dans la réponse du mois dernier, le bon fonctionnement du modèle d'organisation et notamment de l'accueil multicanal, repose sur le collectif de l'agence et le fait que chacun contribue à l'accueil multicanal de son point de vente. Lorsque le collaborateur a besoin de se déloguer pour, par exemple traiter le multicanal, il est invité à donner l'information auprès du collectif et préciser le temps qu'il a besoin. De leur côté, les managers s'assurent de l'équité entre les collaborateurs et de la prise en charge par chacun de l'accueil des clients, notamment de l'accueil téléphonique.

18) <u>Mutualisme sélectif (CFDT)</u>

Pourquoi la Direction a-t-elle décidé de dénoncer le contrat Prestima Chirurgie souscrit auprès d'AGRICA alors même qu'il aurait fallu mieux communiquer sur le sujet pour que les salariés puissent l'utiliser ? Par ailleurs ce contrat est inscrit dans un schéma où les cotisations sont mutualisées entre les différents ayants-droits à cette prestation, pourquoi alors que la Direction qui se dit attachée au mutualisme a-t-elle décidé de dénoncer le contrat ?

Réponse Direction:

Prestima Chirurgie est une garantie collective au titre du régime CCPMA Prévoyance du groupe AGRICA. Ce contrat fonctionne comme une surcomplémentaire (c'est-à-dire au-delà du régime de base et de la complémentaire santé) uniquement sur la partie Chirurgie pour le salarié et ses ayants droits. Ce contrat étant non responsable, les cotisations patronales sont considérées comme avantages en nature et donc soumises à cotisations salariales et patronales. La Direction a dénoncé ce contrat pour plusieurs motifs, à savoir le fait que ce contrat était peu connu et peu utilisé (sur 2 ans, coût global de 117 K€ pour une utilisation de 11K€) et donc un rapport prestation/coût très défavorable. Par ailleurs, la demande de prise en charge s'avère complexe à mettre en œuvre. La compensation de cette suppression a été intégrée dans l'appel d'offres relatif à la complémentaire santé, qui a eu lieu cette année. Ainsi, le nouveau projet de contrat prévoira des meilleures garanties sur le remboursement de l'hospitalisation et des frais chirurgicaux.

19) <u>Projet de confiance (CFDT)</u>

De nombreux salariés s'interrogent sur l'utilité des forums à venir. A quoi servent-ils ? Seront-ils filmés ? Si oui qu'en est-il du droit à l'image ? Pourquoi, alors que les salariés ont dû travailler sur plusieurs actions leur est-il demandé de n'en présenter que 4 ? Pourquoi existe-t-il des actions imposées par la Direction ?

Réponse Direction :

Les forums sont une première étape du projet d'Entreprise. Ils vont permettre aux équipes de venir présenter les fruits de leurs travaux et apporter ainsi les premières preuves de la mise en œuvre de leurs actions.

Avant tout, ces forums ont vocation à reconnaitre et valoriser le travail des équipes, à mieux se connaitre au sein de la Caisse régionale mais aussi pourquoi pas de s'inspirer des actions proposées : dans d'autres services et/ou agences voire dans l'ensemble de la Caisse régionale.

Les présentations vont être filmées pour conserver ce moment important de la Caisse régionale et le travail des équipes. Ces présentations seront par la suite remises à chacune des équipes qui sera alors une occasion de partager un moment collectif.

Concernant le droit à l'image, depuis octobre 2014, tous les contrats de travail comportent une clause relative au droit à l'image et en parallèle, tous les collaborateurs ayant un contrat de travail antérieur à 2014 ont été sollicités.

Dans le cadre des projets de confiance, chaque équipe a été amenée à réfléchir et à choisir une action par année pour chaque levier (soit 4 actions par an). En revanche, seules les fiches actions de 2018 ont été écrites. En effet, chaque année les équipes auront la possibilité de reprendre les actions imaginées pour 2019 et 2020 ou de les changer fort des évolutions d'entreprises, sociétales, besoins des équipes différents…

C'est donc pour cela que seules les actions de 2018 sont présentées (le nombre est à la main de l'équipe, tout en sachant que la présentation est de 15 minutes) : il s'agit de celles mises en œuvre. En revanche, les équipes peuvent donner de la projection en indiquant ce qu'elles ont imaginé pour 2019.

20) <u>Fermetures des agences (CFDT)</u>

Avec son projet de confiance la Direction a montré beaucoup de souplesse dans la gestion des agences, acceptant sans limite des fermetures des points de vente ? A ce titre la Direction pourrait-elle accepter que les agences soient fermées les 22 et 29 décembre 2018 ?

Réponse Direction :

Tous les ans, les délégués du personnel sont consultés sur le calendrier des jours bancaires. Ces jours n'ont pas été identifiés comme jours non travaillés car cela entrainerait la fermeture des agences 4 jours consécutifs.

21) <u>Local Vélo à Nantes (CFDT)</u>

La Direction a-t-elle prévu d'accroitre la capacité du local vélo qui semble bien étroit aujourd'hui ?

Réponse Direction:

Dans le cadre de son plan de mobilité, la Caisse régionale a mené avec Nantes Métropole une enquête auprès des collaborateurs du site de Nantes, de CATS, du Village by CAAV et ceux des filiales sur leurs modes de déplacements actuels, et ceux envisagés d'ici à 2020 pour venir dans le Campus. Cette enquête va permettre d'identifier les besoins en matière de place de stationnement (vélo, deux roues motorisés, voiture,…). Ainsi, dans le cadre du projet Campus, il est prévu le renforcement par 2 abris à vélos en extérieur :

- 1 local fermé et sécurisé par badge à l'arrière du parking visiteurs
- 1 abri à vélos situé sur le parking collaborateurs à l'intérieur du site (réutilisation du auvent précédemment situé à l'arrière du parking visiteurs)

22) <u>Métiers d'assistant de clientèle (CFDT)</u>

L'emploi d'assistant de clientèle existe-t-il toujours dans le réseau ? Combien de salariés exerce encore cet emploi actuellement ?

Réponse Direction :

Cette question ne relève pas des prérogatives des délégués du personnel.
L'emploi d'Assistant clientèle existe toujours dans le réseau avec maintien des repères métiers.

23) <u>Mobilités sur un RCE de niveau inférieur (CFDT)</u>

Dans le cadre de la BMDP combien de salariés CCM n'auront pas été confirmés à l'issue de la période d'essai ?

Réponse Direction :

Cette question ne relève pas des prérogatives des délégués du personnel.

24) <u>Périodes d'essai (CFDT)</u>

La Direction peut-elle rappeler la durée des périodes d'essai par classe conventionnelle pour les nouveaux embauchés ? Quelles sont les périodes d'essai suite à une promotion ?

Réponse Direction :

La durée de la période d'essai pour les salariés embauchés en CDI est définie par la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole et par les préconisations nationales issues de la jurisprudence (notamment en 2010 et 2012), en fonction de la classe d'emploi. La période probatoire applicable en cas de promotion, suit les mêmes durées que la période d'essai en CDI.

Classe d'emploi	Durée de la période d'essai
Classe 1 (PCE 4)	**5 mois**
Classe 2 (PCE 5 à 9)	**6 mois**
Classe 3 (PCE 10 à 17)	**9 mois**

25) <u>Ouverture obligatoire d'un compte au Crédit Agricole (CFDT)</u>

Pourquoi est-il exigé l'ouverture d'un compte à la CR pour des salariés en CDD ?

Réponse Direction :

Conformément à la réponse apportée en réunion des délégués du personnel d'avril 2017 et avril 2018, il est possible pour les collaborateurs de faire domicilier leur salaire sur un compte externe, mais il est fortement conseillé de privilégier un compte du Crédit Agricole Atlantique Vendée compte tenu de l'activité de l'entreprise..

Consultation sur le calendrier des jours bancaires 2019 :

Jour	Motif	Salariés qui travaillent du lundi au vendredi	Salariés qui travaillent du mardi au samedi
Mardi 1er janvier	Jour de l'An	Férié	Férié (9h25)
Lundi 22 avril	Lundi de Pâques	Férié	/
Mercredi 1er mai	Fête du travail	Férié	Férié (8h05)
Mercredi 8 mai	Armistice 1945	Férié	Férié (8h05)
Jeudi 30 mai	Ascension	Férié et Jour de solidarité	Férié et Jour de solidarité (8h30)
Lundi 10 juin	Lundi de Pentecôte	Férié	/
Dimanche 14 Juillet	Fête nationale	/	/
Jeudi 15 août	Assomption	Férié	Férié (8h30)
Vendredi 1er novembre	Toussaint	Férié	Férié (8h50)
Lundi 11 novembre	Armistice de 1918	Férié	/
Mercredi 25 décembre	Noël	Férié	Férié (8h05)
Total jours de fermeture		10 jours	7 jours (7,63 jours décomptés sur la base des heures réelles pour un salarié à temps complet)
Déduction de la journée de solidarité		1 jour pour les salariés en forfait jours (équivalent à 0,9 jours pour les autres)	1 jour pour les salariés en forfait jours (équivalent à 0,9 jours pour les autres)

Les délégués du personnel émettent un avis défavorable à l'unanimité sur le projet de calendrier des jours de fermeture collective 2019.