COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU

VENDREDI 19 FEVRIER 2021

LA DIRECTION : M. DEPARDIEU, Mme ROIBET.

SYNDICAT FO :
Mme ANGULO Christine, Mme GROMELLE, Mme CASAMATTA Virginie, M. LAMALAM, M. COUSSINET, M. METIFIOT, M. GARRIDO, M. VIAL, M. POULLINET, M. CASAMATTA Bruno.

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX FO
M. CASAMATTA Bruno, M. SALIBA.

DELEGUE SYNDICAL FO
M. ANGULO José

SYNDICAT CFDT :
M. MERABET, Mme RAFFA.

REPRÉSENTANT SYNDICAL CFDT
M. ROCHETTE

Début de la réunion : 9H00.
Fin de la réunion : 12H10.

- **1-Approbation du dernier compte rendu.**

M. DEPARDIEU demande s'il y a des remarques sur le dernier compte rendu.

Pas de remarques le PV est approuvé à l'unanimité des votants.

- ## 2- Mouvements du personnel.

Mme ROIBET ANNONCE les mouvements du personnel

08-févr **Appel à cand grilles**

	Affectée à :	libère	Affectée à :		
29R20			CHATOUI H	Hayet	Alt
(Pochy)					
35R10	VALENZIANO	29R22	BLAISE	Coralie	Alt
(Carrière M)					

01-févr **REPRISE A TEMPS COMPLET**

DEHEURLES MC

01-févr **Contrats de génération 80%**

MARTINEZ A --> 31/01/2021

FIN CDD

21-févr

AMINE	Chaimae
BERQUET	Julien
BOURAS	Sanae
DJENNA	Atef
DURAND	Laurence
GIRARDOT	Albina
NIOURI	Adam
VETTE	Fatima
WEISHAAR	Alain
YOUNSI	Sabah

M. SALIBA précise que Mrs VIAL et GRIVOLAS ont commencé le contrat génération avant M. MARTINEZ Antoine, il en profite aussi pour saluer la mise en place de ce contrat négocié que ce soit au niveau du groupe TRANSDEV mais aussi en local par le syndicat FORCE OUVRIERE.

M. VIAL confirme.

M. GARRIDO demande à partir de combien de salarié en contrat de génération une personne doit être embauché.

M. DEPARDIEU répond que la période ne se prête pas aux embauches.

M. SALIBA demande si les CDD en fin de contrat seront repris après les vacances scolaires.

Mme ROIBET répond que si les choses restent en l'état ce sera le cas.

- **3- Formation**

FCO

Du 01/02 au 05/02 :

Mrs BAVAY, GARRINO, HARBOURG, et LAHASSI

Habilitation Tramway :

AHMAOU
BERTAUD
BOUHOU
CHERTI M
ERGOUG Y
FERNANDEZ M
NAGELEISEN
SETTOUTI

Mme ROIBET rajoute que Mme LADAYCIA quittera TCRA pour des raisons personnelles au mois de mars, et sera remplacée par Mme BOURGEON Déborah qui vient de Transdev Vaucluse.

M. ANGULO souhaite une bonne continuation à Mme LADAYCIA et se souviendra toujours de son sourire et de sa disponibilité et espère que ce sont bien des choix personnels qui la pousse à partir de TCRA et non pas une restructuration.

Mme ROIBET répond que Mme LADAYCIA part bien sûr un choix strictement privé et personnel et que la direction regrette aussi son départ.

M. GARRIDO demande ou en est le poste qui devait faire la relation entre l'exploitation et le service technique.

Mme ROIBET répond que pour l'instant 2 candidatures internes, 2 candidatures Transdev, et une candidature externe. Elle rappelle que l'appel à candidatures est ouvert jusqu'au 26 février.

M. SALIBA demande si à la fin des douze mois le conducteur récupère sa grille car il y a une inquiétude sur ce poste en cas où à la fin de cette période l'emploi n'est pas pérennisé.

Mme ROIBET répond par l'affirmative, car c'est le cas pour une personne qui part en sans solde et ne voit pas pourquoi ce serait diffèrent, surtout que dans ce cas le salarié est toujours présent dans l'entreprise.

M. GARRIDO pense que les salariés ont eu peur de l'inconnu, car ce poste n'existe pas et qu'ils n'ont pas pu se projeter.

M. DEPARDIEU répond que postuler ce n'est pas s'engager, si des personnes sont intéressées par le poste, elle se déclare et ensuite elles peuvent en discuter lors de l'entretien qui en découle.

M. SALIBA pense que si cela avait été écrit dans l'appel à candidatures, il y aurait eu plus de personnes intéressées.

M. DEPARDIEU déplore le manque de candidat pour un poste qui a vraiment un réel intérêt.

Mme ROIBET précise que l'appel à candidatures n'est pas clôturé et qui si d'autres personnes veulent candidater elles ont encore le temps.

- **4- bilan qualité et sécurité 2020 et point covid.**

Mme TALON présente les points qualité et sécurité (voir documents annexés).

M. ANGULO demande au sujet des non-conformités téléphoniques ou au guichet de l'agence, les critères retenus pour valider celles-ci.

Mme TALON répond qu'il y a une grille d'enquête pour connaître les éléments vérifiés sur chaque enquête. En face de chaque élément, il est coché si celui-ci est conforme ou pas. Sur chaque enquête elle contrôle elle-même, et dès lors qu'il y a une non-conformité elle la transfère au service concerné et leur demande de faire des recherches sur cette non-conformité pour savoir si elle est bien réelle ou pas.
Soit elle l'est et là elle ne peut rien faire, soit il y a une raison bien précise pour la faire annuler, et là elle se met en relation avec le Grand Avignon pour l'annuler.

M. ANGULO regrette la présence des agents de la SCAT, qui sont responsables sur beaucoup de réseaux de conflits pouvant altérer la sécurité dans les transports.

Mme TALON voit de quoi M. ANGULO veut parler, mais lui demande de ne pas confondre les enquêtes qualité et la présence de ces personnes pour le respect des mesures covid.

M. SALIBA demande pourquoi un si grand écart entre l'année 2019 et l'année 2020 au niveau des tableaux, car nous n'avons jamais eu autant de non-conformités.

Mme TALON répond que c'est à cause du matériel embarqué (dièdre) et de la carrosserie.

M. GARRIDO fait remarquer que cela fait plus d'un an que l'on a des problèmes de matériel embarqué et que l'on a du malus dessus alors que l'on n'y peut rien, qu'est-il fait pour que cela change.

Mme TALON répond qu'il n'y a pas de malus avec l'AFNOR, mais que cela est juste une image que l'on renvoie.

M. DEPARDIEU précise que le prestataire qui est la SPEC est défaillant et qu'une réflexion s'opère aujourd'hui pour savoir si le Grand Avignon sera appelé à changer ou pas.

M. ROCHETTE demande si le changement de la machine à laver est prévu, car celle-ci est obsolète.

M. DEPARDIEU précise que l'on est en fin de contrat avec le Grand Avignon et que ce n'est pas prévu dans le budget. Si le contrat était renouvelé, la direction ferait en sorte que l'on change cette machine.

Mme CASAMATTA demande si c'est le nombre de réclamations où on a donné raison au client ou si c'est le nombre de réclamations traitées à tort ou à raison.

Mme TALON répond que c'est le nombre de personnes ayant reçu un PV qui font une réclamation.

- **5- point covid**

Mme TALON fait le point sur les dernières dispositions mises en place dans l'entreprise. Elle rappelle que le port du masque est maintenant bien accepté par tout le monde. Sur les zones à risques (réfectoire, vestiaire) la distanciation est maintenant de deux mètres, elle rappelle aussi la présence des EPI.
Depuis début juin 2020 nous avons eu 23 cas de Covid dont 2 cas en attente de résultat.

M. VIAL précise que respecter les distances dans le réfectoire est très compliqué et que le deuxième réfectoire est toujours chauffage éteint.

M. GARRIDO répond que le chauffage devrait être mis en route vers 11 h pour pallier à cela.

M. DEPARDIEU dit que la direction va vérifier si le chauffage fonctionne et faire en sorte qu'il soit mis en route vers 11h.

M. GARRIDO dit que les nouvelles solutions sont à l'étude, 2 bus GX sont équipés de store en remplacement des rideaux de protection conducteur et des parois en polycarbonate doivent être présentées prochainement à la commission SSCT.
Il y a un bon retour sur le store nous sommes en attende de l'installation des parois sur d'autres bus, suivant la particularité du portillon la meilleure solution sera retenue.

M. DEPARDIEU répond que c'est en effet bien mieux, car la visibilité est meilleure et les dégradations moindres. Le meilleur système sera retenu. Nous pouvons même mettre les deux solutions en place si certains bus ne peuvent accepter l'une ou l'autre solution.

M. GARRIDO précise que pour le CSSCT le store est validé.

- **6- Résultats du contrat d'intéressement 2020.**

1er indicateur : résultats qualité 2020. TCRA : 40048€ + 30426€ = 70475€, dont 40000, payés par le Grand Avignon.
50% vont sur le contrat d'intéressement, cela fait : 35238€
En 2020 pas d'enquête satisfaction dû au Covid.

M. SALIBA demande si la partie COVID est neutralisée.

M. DEPARDIEU répond par l'affirmative.
Pour les réclamations, nous avons dépassé le ratio de 25 réclamations aux 100 km, nous sommes à 26,77 malgré l'activité réduite.
Il rappelle que ce contrat arrive à échéance et qu'il faudra en réécrire un pour 2021 et pense qu'il faudra changer le système sur les réclamations qui augmente beaucoup, dû à la facilité d'en faire. (Réseaux sociaux, etc.).
Pas de bonus pour ce facteur.
Bonne nouvelle pour la consommation de gasoil de ½ litre.
27545 € seront versés pour cet indicateur.
Bon résultat sur les accidents responsables déclarés, nous sommes à 0.10% aux 100 km, ce qui donne un bonus de 20000€.
Sur les accidents corporels dus en partie au tramway, nous sommes à 0.27% donc pas de bonus.
Pour les accidents matériels, cela donne un bonus de 30000€.
Le taux d'absentéisme est au-dessus du seuil fixé.

M. SALIBA demande si la direction prend en compte les arrêts pour cause de Covid.

M. DEPARDIEU répond par l'affirmative.

M. SALIBA demande la possibilité de neutraliser ces arrêts, car pour lui la différence doit être grande avec ou sans ces arrêts. (Garde d'enfants, personnes à risques, etc.)

M. DEPARDIEU répond qu'effectivement sans ces arrêts nous sommes à 6.46% ce qui est un excellent résultat, mais l'application du contrat veut que l'on prenne en compte ces arrêts, qui font monter l'absentéisme à 8,66. Si on doit discuter du fait de prendre en compte le Covid ou pas dans cet indicateur, cela sera fait, mais en NAO avec les délégués syndicaux.

M. SALIBA répond que l'on peut se féliciter du taux d'absentéisme (sans le Covid) qui est de 6,46% ce qui est du jamais vu dans notre entreprise.

Mme ROIBET rappelle que malheureusement il y a les deux points dus au Covid qui viennent plomber le résultat.

M. DEPARDIEU rappelle que l'on a baissé de moitié en quelques années les arrêts de travail grâce au travail de tout le monde, et s'en félicite, car pour l'entreprise c'est très important.

M. SALIBA rejoint la direction sur ce sujet et pense qu'avec des chiffres aussi bons on pourra reparler d'une prévoyance complémentaire salaire dans l'entreprise.

M. DEPARDIEU est complètement d'accord et pense qu'avec ces chiffres il sera plus facile d'y arriver.

Le taux de contrôle et en dessous du seuil fixé 3.95% au lieu de 4, et ne déclenche pas le bonus de 20 000€.

Mme CASAMATTA demande comment est calculé le taux de contrôle.

M. DEPARDIEU que le résultat est issu des résultats qui remontent par les machines, mais aussi par les résultats complets qui nous remonte.

M. GARRIDO signale que sur l'année 2020 les nouveaux appareils de contrôle sont régulièrement en panne.

Mme RAFFA pense qu'il y a eu « des trous dans la raquette » et que le résultat aurait dû atteindre les 4%.

M. DEPARDIEU répond que lorsque l'on divise le nombre de personnes transportées par le nombre de contrôles on arrive à 3,95%.

Pour le contrat d'intéressement 2020, cela nous fait un bonus de 112782 €
Ce qui donnent environ 350 € brut par salarié.
Des résultats plutôt bons malgré une année difficile due au Covid surtout sur l'absentéisme (hors Covid) et l'accidentologie.

M. SALIBA se félicite aussi de ces résultats et revient lui aussi sur les chiffres de l'accidentologie et de l'absentéisme.

M. DEPARDIEU rappelle que l'entreprise sur le sud de la France au niveau Transdev est la mieux placée au niveau des AT, et répète que c'est grâce au travail de tous depuis quelques années maintenant. Il rappelle aussi que le registre bénin des accidents a été créé et qu'il porte ses fruits.

M. SALIBA voudrait que l'on y associe l'ancien CHSCT et le nouveau CSSCT qui ont travaillé énormément sur le sujet en collaboration avec la direction.

M. DEPARDIEU est d'accord et y rajoute le service QSE emmené par Mmes BERTRAND et TALON.

• 7- Présentation du compte rendu de la commission formation du 28/01/21

- **Présentation par Mme LEROY STEPHANIE.**

- Membres de la commission présents :

Mrs Chayeb, Caloiero, Saliba, Bouhou, Mme Leroy.

- Membres de la direction présents :

Mmes Roibet, Kossis, Mr Ricard.
Début de la séance 9h00.
Ordre du jour : Projet plan développement 2021.
La direction nous fournit le projet du plan développement des compétences 2021 ainsi que le planning prévisionnel 2021.
Quelques modifications ont été apportées suite aux restrictions budgétaires et sanitaires. Les formations prioritaires pour cette année seront axées sur la conduite et la sécurité.
L'effectif total formé pour 2021 est de 366 personnes pour un total d'heures de 11424 et d'un montant de 466884 euros.

OBJECTIF INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Les 11 contrats pros ont commencé leur formation le 28/12/20 et les cours sont dispensés chez ECF.
La commission formation demande à effectuer des appels d'offres pour le choix de l'organisme de formation pour entre autres baisser si possible le coût de la formation.
La direction répond qu'elle allait étudier la question en informant que l'ECF est 1 euro moins cher de l'heure.
Pour renforcer les effectifs de la période estivale, 50 CR vont être formés (si toutefois les conditions sanitaires le permettent ainsi que le maintien du Festival).

OBJECTIF SÉCURITÉ CONDUITE/ACCIDENTOLOGIE

La nouveauté pour 2021 c'est la conduite sécuritaire.

La Direction rappelle que la TCRA est bonne dernière sur la région PACA en termes d'accidentologie. Auparavant cette formation se faisait par groupe de 4 personnes, pour2021 elle se fera par groupe de 2 personnes sur 2 jours, 16 personnes vont en bénéficier, c'est une bonne initiative, car nous sommes très mauvais dans ce domaine.

Le service exploitation a mis en place une base de données qui relate tous les accidents : heure, endroit, jour, de chaque conducteur, ce qui permet de cibler les faiblesses de chacun et de travailler les circonstances de l'accident.

La commission formation demande à ce qu'un membre de la commission formation puisse venir voir le déroulé de la conduite responsable en tant qu'observateur et qu'il puisse faire un retour auprès de la commission.

De 2013 à 2018, il n'y a pas eu de formation conduite responsable pour les pompistes.

La commission formation demande à ce qu'ils en bénéficient.

La direction répond qu'elle va en parler au responsable de service pour savoir si cela est bénéfique.

Un nouveau module a été établi pour le constat amiable, 30 agents de maîtrise vont en bénéficier.

La Direction signale que trop de constats sont mal rédigés et notre responsabilité est engagée alors qu'au départ on était non-responsable. Dorénavant, pour ne pas banaliser les accidents, pour chaque accrochage même sans tiers identifié, un constat sera établi avec photo et pièces de l'accident.

La commission réclame avant de sanctionner un conducteur suite à un accrochage d'étudier tous les faits et les circonstances de l'accident pour exclure quand c'est possible la responsabilité du conducteur.

La direction signale que cette année depuis le lancement du TRAM une formation intitulée « Recyclage Tram » est mise en place pour ne pas perdre le bénéfice de l'habilitation, elle se déroulera sur 1 jour soit 7h comme la FCO. Toutes les habilités passeront ce module qui sera à réaliser tous les 18 à 24 mois environ.

OBJECTIF SST

Le besoin c'est que dans chaque service il y est une personne qui bénéficie de la formation SST.

La commission formation demande à ce qu'il y est plus de personnes qui soient formées à ce module et demande que le coût pédagogique soit pris en charge par le CPF et que la direction prenne en charge 1 jour de formation sur les 2 jours (1 à la charge de la direction et un à la charge de l'agent).

La direction est intéressée par cette proposition et va étudier cette demande. La formation premier secours ainsi que le recyclage va toucher 7 agents de maîtrise et 3 conducteurs.

Une formation spéciale gestion des conflits va être mise en place pour les agents de l'agence commerciale ainsi que pour les vérificateurs. En effet la clientèle de l'agence commerciale a changé face aux nouvelles technologies et au nouveau fonctionnement de la société (internet, téléphone portable, application, billettique, etc.…) Le personnel a besoin d'être formé pour

répondre aux différents comportements que peuvent engendrer les problèmes inerrant à ce nouveau fonctionnement.
La commission demande si le vérificateur désirant passer le permis « D » est prévu dans le plan de formation 2021.
La direction confirme que la personne concernée passera son permis sur le premier semestre 2021.
Pour les futurs retraités, la commission propose de mettre en place une formation « préparer votre retraite » en plus des entrevues avec l'assistante sociale, Mme Lamoureux.
La direction ne s'y oppose pas et trouve intéressant la démarche.
La commission rappelle son souhait pour développer la polyvalence des aides-formateurs en leur proposant pour ce qu'ils le souhaitent la formation Transdev pour pouvoir eux aussi encadrer des sessions de FCO lors des remplacements de Mr Ricard Patrice.
La direction va se renseigner pour la prise en charge et les modalités d'inscription.

M. GARRIDO rappelle que sur le point intéressement Mr DEPARDIEU nous a présenté de bon chiffre sur l'accidentologie et maintenant si on prend ce qui a été présenté à la commission formation c'est l'inverse. Pourquoi ?

M. DEPARDIEU répond que l'on ne parle pas de la même chose, car pour le contrat d'intéressement ce sont des ratios propres à TCRA, mais pour le taux de sinistralité si nous nous comparons aux autres réseaux du groupe, nous ne sommes pas bons.

Mme ROIBET voudrait parler de l'index égalité femme / homme calculé par des textes gouvernementaux et qui doit être présenté avant le 1er mars.
Nous publions donc sur le site du ministère du Travail et celui de TCRA cet index qui s'élève à 89%. La limite étant de 94% l'année dernière. Cette année l'écart est plus favorable aux femmes, car cet indicateur prend en compte le RPAE, ce qui peut faire changer le résultat d'une année sur l'autre.

M. SALIBA demande si c'est la seule cause et demande aussi s'il n'y a pas plus de femmes chez les maîtrises.

Mme ROIBET répond que l'index n'oblige pas à avoir plus de femme ou d'homme dans un service, mais le fait qu'il n'y ait que des femmes ou des hommes dans un service peut être neutralisé. L'accord TCRA lui veut que l'on fasse en sorte d'améliorer cet écart, comme dans les services maintenance ou nous avons très peu de candidatures de personnel féminin et a contrario l'agence commerciale ou nous essayons d'avoir des candidatures d'hommes.

M. SALIBA demande si la direction parle bien de l'augmentation du salaire quand elle cite le RPAE. D'où sa question sur le nombre d'agents de maîtrise féminin qui influencerait le résultat.

Mme ROIBET non je ne pense pas, si je comprends votre question, là on ne parle pas de niveau de salaire, mais d'augmentation intervenu dans l'année et la différence de ratio entre les augmentations faites dans une même catégorie de service. On va comparer un nombre de

bénéficiaires d'une augmentation de salaire. Il n'y a pas que la RPAE là-dedans, qui est quand même celle qui pèse le plus, car le nombre de femmes ayant bénéficié d'une augmentation du RPAE est plus important que le nombre d'hommes ce qui n'était pas le cas l'année dernière. Nous avons une stricte parité entre les 10 plus importants salaires, avec 5 hommes et 5 femmes.

- **-8 coffre-fort électronique**

La direction revient sur le coffre-fort électronique, car pour elle celui-ci est de plus en plus important pour ce qui est de fournir et garder sa feuille de paye facilement et sécuritairement, pour dématérialiser (format électronique). Pour pouvoir envoyer les fiches de paye, mais aussi tous autres documents importants comme un contrat ou un avenant. Seul le salarié peut y avoir accès, les documents sont conservés jusqu'à 50 ans, 24h sur 24 et 7 jours sur 7. Ce coffre-fort est maintenu même en cas de changement d'employeur et cela est surtout très rapide.

M. GARRIDO demande qui paye le coffre-fort tout au long de la carrière professionnelle si changement de société volontaire ou pas. La loi El KHOMRI de 2017 dit que les entreprises peuvent le mettre en place mais uniquement au volontariat.

Mme ROIBET répond que plus personne ne le paye, mais qu'il reste toujours à disposition du salarié. La direction interrogera le responsable pour savoir qui paye quoi et précise que si un salarié n'en veut pas, il ne sera pas obligé de le prendre.

M. DEPARDIEU rappelle que les documents à l'intérieur du coffre-fort sont téléchargeables à tout moment sur les ordinateurs. Cela évite tout simplement le papier. Il dit aussi que cela est un bon outil et qu'il serait dommage de s'en passer.

M. GARRIDO pense qu'il est possible d'allier les deux solutions (avec le papier), cela peut s'entendre, mais rappelle qu'il y a des salariés à TCRA qui ne sont pas à l'aise avec les supports informatiques

Mme ROIBET assure que les salariés voulant garder le format papier le garderont, aucune obligation ne sera faite à ce sujet.

M. VIAL demande s'il y aura une antériorité avec le coffre-fort.

Mme ROIBET répond que cela aurait été bien, mais que ce n'est pas possible, par contre le salarié peut y déposer lui-même ce qu'il veut à l'intérieur.

Mme RAFFA demande le budget de l'économie papier.

Mme ROIBET avoue qu'elle ne le pas quantifié, mais que cela est faisable et qu'elle s'y penchera si besoin.

M. ANGULO pense qu'il faut vivre avec son temps, mais que la question qu'il se pose et le sujet du piratage, que garantir la sécurité maximale n'est pas possible et qu'il va devoir imprimer le document pour être sûr de ne pas le perdre. Il vient ensuite sur le sujet des titres restaurants et se demande si à terme la dématérialisation ne risque pas de faire perdre des emplois, car cela pourra se faire de n'importe où dans le monde et ne peut pas accepter toutes ces pertes d'emploi dû au tout numérique.

Mme ROIBET répond qu'il a raison sur le fait que le piratage existe et que l'on ne pourra jamais être à 100% sécurisé, mais rappelle aussi que ce n'est pas forcément les papiers de salariés de TCRA qui intéresse les hackers informatiques. Elle ne peut nier que le piratage est possible.

M. SALIBA pense que c'est plutôt le groupe Transdev que les pirates risqueront d'attaquer.

Mme ROIBET répond qu'en attaquant le groupe les pirates n'ont pas accès au coffre-fort, car ce sont deux choses différentes.

M. DEPARDIEU fait remarquer que cela est quand même plus sûr que des enveloppes qui passent de main en main et qui peuvent accidentellement arriver dans le mauvais casier. Il précise aussi qu'au niveau des emplois la préparation des fiches de paye ne prend que 2% des emplois du service et précise même que cela est fait par une machine et qu'il n'y a pas d'emplois liés à cette tâche. Il rappelle encore que ce n'est pas une obligation.

M. ANGULO pense que ce sont les personnes comme les salariés, qui eux n'ont pas la protection des grands groupes, qui sont visés par le piratage informatique. Pour lui c'est inquiétant, mais il n'a pas d'avis tranché sur le sujet, il espère juste que tout ne devienne pas impersonnel et que les interactions humaines puissent continuer malgré tout.

M. SALIBA pense que c'est un peu prématuré, d'annoncer brutalement aux salariés que l'on va se passer du papier. Il n'est pas contre, mais pense qu'il faut préparer les salariés au changement, en y allant crescendo. Il voudrait quand même en parler aux salariés avant.

Mme ROIBET rappelle qu'il n'y a pas d'obligation pour les salariés et qu'ils auront le temps de s'y préparer.

M. DEPARDIEU propose de donner le coffre-fort aux personnes du CSE pour que ceux-ci puissent le tester et de revenir en prochaine séance pour les retours si c'est possible.

M. ANGULO veut que le cela doit rester au choix de l'individu il dit aussi que personne n'est opposé au coffre-fort, mais que l'on demande juste que soit fait l'information nécessaire.

M. DEPARDIEU dit qu'il y aura des causeries et des permanences pour expliquer le système et rassurer les salariés et qu'ensuite on verra comment cela évolue, il finit en rappelant que ce système n'est pas obligatoire.

Mme ROIBET affirme aussi que les Tickets restaurant resteront le plus longtemps possible en format papier, mais pense qu'en 2023 les titres risquent de passer sur carte.
Elle revient pour finir sur l'évolution du PERCO qui devient le PERECO avec l'accord et que le choix concerne juste le fait de savoir le moment choisi pour payer les impôts sur ce placement.

M. ANGULO rappelle qu'il n'y aura pas d'abondement pour 2020 et certainement pas sur 2021.Il rappelle aussi que les NAO commencent dans l'après-midi et que tous ces sujets y seront abordés.

M. GARRIDO voudrait que les membres du CSE aient une pensée pour M. BOSCAPOMI décédé le mois précèdent.

La direction se joint au CSE pour cet hommage.

Fin de séance à 12h10.

M. COUSSINET secrétaire du CSE.