

Flash QVE

Le Plessis-Robinson

Avril 2021

(Questions de Vie en Entreprise)

Ouverture des parkings P2 et P3

(988 , 10/03/21) :

Depuis plusieurs mois, le badgeage est possible à partir de 6h30. Depuis quelques jours, les parkings ne sont plus ouverts avant cet horaire de pointage. Généralement, les salariés peuvent entrer dans les parkings 15 minutes plus tôt. Y a t-il eu un changement d'horaire pour l'ouverture des parkings ou est ce un retard ponctuel ? Les salariés se posent la question sachant que cela occasionne un retard dans leur badgeage.



Réponse de la Direction :

La consigne concernant l'horaire d'ouverture des barrières d'accès aux parkings le matin est 6h30. S'il peut arriver de façon ponctuelle que certaines barrières soient ouvertes un peu avant cet horaire, il n'a jamais été prévu que les salariés puissent entrer sur le site 15 minutes plus tôt.

Avis de la CFDT :

L'ouverture du site a été avancée à 6h30 depuis le 12 octobre 2020, les salariés qui arrivent tôt apprécieraient de conserver la tolérance qui existait auparavant avant 7h00.

Dispense et résiliation contrat collectif santé

(976 , 10/03/21) :



La loi du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais des contrats de complémentaires santé prévoit que les souscripteurs et assurés peuvent, résilier à tout moment leur contrat de frais de santé au terme de la première année de souscription ou d'adhésion. Le décret n°2020-1438 du 24 novembre 2020 est venu préciser les modalités relatives au droit de résiliation sans frais et la procédure à suivre.

MBDA a souscrit, pour ses salariés, auprès de l'IPECA et de MCDEF des contrats collectifs de prévoyances santé.

Pouvez-vous préciser les conditions de dispense et/ou de résiliation qui sont possibles dans le cadre de ces contrats ?

Réponse de la Direction :

L'adhésion à la couverture frais de santé mise en place dans l'entreprise est obligatoire.

S'agissant d'un contrat collectif et obligatoire souscrit par l'employeur, seul l'employeur a la faculté de résilier la couverture frais de santé selon les dispositions législatives et réglementaires.

Cependant, il existe des situations permettant au salarié de demander à être dispensé de son adhésion à la couverture frais de santé. Ces situations visent le cas où du fait d'un événement (ex : son embauche, son mariage,...), le salarié se trouve dans une situation de double-couverture :

1. À la date de son embauche :

- Si le salarié bénéficie d'une assurance individuelle frais de santé. Il peut dans ce cas demander à être dispensé de la couverture MBDA France jusqu'à l'échéance de son contrat individuel souscrit auprès de son assureur,
- Si le salarié bénéficie d'une couverture complémentaire santé collective et obligatoire le couvrant en tant qu'ayant-droit à titre obligatoire (ex : grâce à son conjoint), il peut dans ce cas demander à être dispensé de la couverture MBDA France jusqu'à cessation de la couverture dont il bénéficie en tant qu'ayant-droit,.
- Si le salarié bénéficie de l'ACS ou de la CMU-C, il peut dans ce cas demander à être dispensé de la couverture MBDA France jusqu'à cessation du bénéfice de l'ACS ou de la CMU-C.



2. Au cours de l'exécution de son contrat de travail, une dispense est possible si le salarié vient à bénéficier d'une deuxième couverture en sa qualité d'ayant-droit couvert à titre obligatoire (ex : bénéficiaire à titre obligatoire de la couverture complémentaire santé de son conjoint suite au mariage).

La dispense doit être demandée au moment du fait générateur de la situation de double-couverture (ex : à l'embauche, lors du mariage,...).

Une présentation détaillée des cas de dispense et des formalités à accomplir pour en bénéficier est disponible sur intranet : Mon quotidien > Vie professionnelle > Frais de santé - Mutuelle.

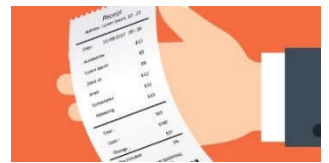
Avis de la CFDT :

Vous êtes nombreux à nous interroger sur ces possibilités de dispense. Celle-ci n'est possible **qu'à l'embauche ou en cas de changement de situation (ex mariage-PACS)**. Pour le cas général ou vous et votre conjoint bénéficiez d'un contrat familial obligatoire, il ne vous sera pas possible de demander une dispense (même pour un couple de salariés MBDA).

Remboursement frais de repas en déplacement

(975 , 10/03/21) :

Un nouveau barème d'indemnisation des repas et des hébergements à compter du 1er mars 2021 est disponible dans l'Intranet. Il y apparaît une baisse du plafond pour l'indemnité de repas (29,29€ en 2020 et 28,99€ en 2021). Pouvez-vous rappeler quelle est la fréquence et la méthode de réajustement de ce barème ? Un réajustement en fonction de l'inflation ne devrait pas conduire à une baisse des indemnités.



Réponse de la Direction :

L'indemnité de repas est revalorisée chaque année depuis la création de MBDA, en fonction de l'indice de la restauration publié par Eurostat et apprécié en octobre (base 100). L'application de cet indice a conduit au calcul du nouveau plafond de remboursement publié.

Avis de la CFDT :

Du jamais vu ! Le montant d'indemnité des frais de repas en déplacement diminue par rapport à l'année dernière. MBDA aurait pu se passer d'appliquer cette revalorisation à la baisse.

Terminal de paiement à la conciergerie

(962 , 08/03/21) :



L'utilisation de son Smartphone comme moyen de paiement se développe de plus en plus, comme Apple Pay par exemple. A la fois simple et pratique, ce moyen de paiement est de plus en plus apprécié comme barrière à la transmission de la Covid.

Le terminal de paiement de la conciergerie ne semble pas accepter ce mode de paiement. La Direction d'établissement peut-elle se rapprocher de la société "Bien être à la carte" pour rendre ce moyen de paiement disponible à la conciergerie.

Réponse de la Direction :

Le service de la conciergerie a bien pris en compte la demande de paiement par Apple Pay. Un nouveau Terminal de Paiement Electronique (TPE) sera installé courant mars et prendra en compte ce besoin. Des tests réalisés en amont par le prestataire avec des téléphones de type iPhone ont été concluants.

L'investissement et le déploiement de TPE nouvelle génération est prévu en fin d'année par le prestataire sur toutes ses conciergeries.

Avis de la CFDT :

C'est une bonne nouvelle, l'utilisation de ces moyens de paiement fait partie des gestes barrières.

Comment réussir l'entretien de fixation des objectifs ?

(951 , 24/02/21) :

Un module de formation e-learning a été proposé à tous les salariés. Ce module explique la meilleure façon de réaliser un entretien de performance. Les représentants du personnel ont mis en garde la Direction Générale du danger d'utiliser OneHR pour stocker des informations personnelles ou professionnelles. Ce module de formation rappelle au salarié de ne pas inscrire des informations pouvant être de nature confidentielles ou sous contraintes de sécurité. En cas de doute, il doit se renseigner auprès de la personne responsable des informations. Mis à part qu'il est parfois difficile de définir un objectif SMART tout en respectant les consignes de confidentialité (la solution à l'exercice n°4 du quizz en est un exemple) nous aimerions savoir quelles seraient les conséquences pour le salarié et son hiérarchique si pour une raison ou pour une autre des données sous contraintes de sécurités se trouvaient dans OneHR ?



Réponse de la Direction :

Conformément à ce qui est rappelé dans le bandeau en page d'ouverture de l'application One HR, ainsi que dans l'annexe 3 du guide de l'entretien de performance, il est strictement interdit d'introduire dans One HR des données classifiées de défense. Si un collaborateur venait à s'affranchir de cette interdiction, il serait en compromission et à ce titre, risquerait une sanction disciplinaire voire des poursuites pénales.

Avis de la CFDT :

C'est encore le salarié qui porte la responsabilité de la sureté alors que la Direction MBDA n'a pas fait le nécessaire pour leur garantir un outil sécurisé. La CFDT conseille à tous les collaborateurs et à leur managers de bien faire attention à ce qu'ils écrivent au moment de leur PAD².

Prenez contact auprès des élus CFDT si vous voyez une situation qui vous mettrait dans une situation de compromission.

Restauration pour EUROSAM et risque COVID

(947 , 24/02/21) :



Avec l'apparition du variant anglais, les consignes pour la restauration collective ont évolué et ont occasionné la mise en place de Plexiglas et des mesures de distanciation plus importantes dans le restaurant d'entreprise. Nos collègues d'EUROSAM ont quant à eux accès à une restauration collective ne respectant pas ces nouvelles consignes. En conséquence, la contamination lors du déjeuner est considérée comme probable et nécessite une quarantaine. La direction peut-elle agir auprès de la Boursidière pour la mise en place de nouvelles mesures, et autoriser tous les salariés de ce GIE –MBDA Fr, MBDA It et THALES) à venir se restaurer à MBDA F ?

Réponse de la Direction :

La Direction a organisé une visite du restaurant d'entreprise de la Boursidière en présence des membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail le 3 mars 2021. Désormais les règles de distanciation sociales sont bien appliquées et il a été procédé à des affichages sur les gestes barrières à respecter. Le personnel du GIE a été invité à venir se restaurer à l'Escale.

Avis de la CFDT :

Suite à l'intervention des membres CFDT du CSSCT, la Direction a pris les mesures pour que les consignes de MBDA soient appliquées au mieux par le GIE EUROSAM.

Portes badgées en alarme

(943 , 24/02/21) :

Au bâtiment E, on constate que des portes d'accès en zone CONFIDENTIEL DEFENSE ferment mal et émettent donc un bip d'alarme en permanence.

Cela se traduit dans certains cas par le fait que la porte peut être ouverte sans nécessité d'utilisation d'un badge pour en autoriser l'accès.

Premier constat : les alarmes ne semblent pas être reliées (ou traitées) par la sécurité : s'il n'y a pas d'intervention d'un salarié pour signaler l'incident aucune action ne semble être réalisée (en particulier pas de vérification par la sécurité).

La Direction peut elle préciser pourquoi les alarmes ne sont pas traitées par la sécurité du site ?



La CFDT alerte sur cette situation à risque en terme de sécurité de défense (et donc de compromission potentielle) et ceci d'autant plus que les rotations au restaurant ou le couvre-feu augmentent les situations d'absences totales de personnes autorisées dans une zone précise.

Second constat : malgré plusieurs demandes des salariés les "réparations" réalisées ne sont pas durables, le problème se reproduit et les salariés doivent réaliser leur travail en entendant en permanence l'alarme de porte, ceci n'est pas acceptable

Cela fait plus d'un an que le bâtiment E est exploité, il n'est pas normal que ces problèmes se posent encore. La CFDT demande à la Direction de corriger rapidement et de manière pérenne ces dysfonctionnements.

Réponse de la Direction :

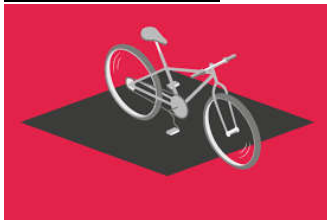
Le cas des portes badgées en alarme a été discuté lors de la réunion ordinaire du CSE le jeudi 25 février 2021 ; les causes sont multifactorielles et la Direction travaille à trouver les solutions pour limiter l'impact sur les collaborateurs.

Avis de la CFDT :

Ce point est à suivre attentivement pour qu'une solution soit enfin trouvée dans les plus brefs délais. Si un déconfinement arrive, ce que nous souhaitons toutes et tous, les allées et venues seront plus nombreuses sur nos Open-space et les nuisances encore bien plus fortes.

LOM : loi d'orientations des mobilités

(932 , 10/02/21) :



Depuis 1 an, la situation des salariés venant à vélo s'est dégradée, fermeture des vestiaires et douches.

La Loi d'orientation sur les mobilités (LOM) a été publiée au Journal officiel du 26 décembre 2019. Elle concerne de manière large les modalités de déplacement, afin d'atteindre des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

L'arrêt des véhicules à énergie fossile en 2040 et la neutralité carbone en 2050 sont probablement à prendre en compte dès aujourd'hui.

Dans ce cadre, la LOM met en place le Forfait Mobilités Durables qui vise à réduire le coût de la mobilité pour les salariés. Concrètement, l'employeur prend en charge une partie des frais de transport domicile/travail lorsqu'ils sont effectués par un autre moyen que la voiture personnelle.

La LOM a inscrit l'item de l'amélioration de la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail comme thème obligatoire des négociations à partir du 1er janvier 2020.

La Direction envisage-t-elle une aide financière pour les cyclistes (comme le prévoit la LOM?)

La LOM, prévoit également qu'à défaut d'un accord lors de la négociation collective sur ce point, les entreprises devront mettre en place un plan de mobilité employeur.

La Direction peut-elle nous transmettre son PDME unilatéral pour l'année 2020 ?

Réponse de la Direction :

La demande de mise en place d'une aide financière à destination des cyclistes constitue une revendication, qui à ce titre pourra être posée lors de la futur négociation sur l'amélioration de la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituel et leur lieu de travail prévu selon l'agenda social négocié par les organisations syndicales de MBDA France.

Dans la mesure où les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société se sont entendues pour repousser en 2022 la négociation sur ce nouveau thème prévu par la loi LOM, la Direction d'Etablissement n'a pas à transmettre de PMDE unilatéral pour les années 2020 et 2021.

Avis de la CFDT :

La négociation sur la loi LOM a été repoussée à 2022, cependant un état des lieux de la mobilité doit être présenté en 2021 pour chaque établissement. La CFDT attend un état le plus complet possible permettant d'engager des négociations dès début 2022.