

« Les élus du CHSCT émettent un avis sur les règles d'affectation sur mission nécessitant un éloignement du domicile. Celui-ci comporte 3 points : les constats, les risques identifiés et les préconisations.

I. Constats :

- La première version de la note a été présentée en juillet. Les organisations syndicales ont émis des demandes de précision et des remarques. Les élus CHSCT ont fait des retours en septembre sur cette note. La version présentée en décembre est quasiment identique à celle de juillet et ne reprend aucune des remarques émises.
- La direction a envoyé une nouvelle version de la note le vendredi 5 février au soir.
- Dans la version de 5 février 2016,
 - ✚ une avancée avec un début de formalisation de règles d'exception au cross-staffing.
 - ✚ Une simplification du mode de calcul de la durée de la mission en vue de l'attribution de la prime
- Les élus constatent que les nouvelles « règles » de cross-staffing ne résolvent pas les problèmes majeurs de ce dispositif, à savoir :
 - Manque de précisions sur le dispositif pour assurer l'adéquation entre la mission proposée et les compétences des salariés
 - Absence de règles sur les retours de l'encadrement sur le fait qu'une proposition de mission aboutisse ou pas
 - Manque de précisions sur le dispositif d'aide au salarié pour l'organisation des déplacements et de l'hébergement
 - Le manque de structuration de l'ordre de mission ne permet pas de garantir l'exhaustivité des informations qu'il doit contenir (avant, pendant, après la mission).
 - Pas de solution apportée pour compenser la dégressivité du remboursement des frais au-delà du 3^{ème} mois de mobilité.
 - Manque de règles claires sur la prise en charge de frais engendrés par la mission (garde d'enfant par exemple). Cela ne saurait en aucun cas se régler par l'octroi de la prime. Cette prime n'étant attribué qu'au delà d'un certain nombre de jours de cross-staffing, les salariés qui n'auront pas de prime ne seront pas indemnisés pour ces frais supplémentaires.
 - Cette prime doit récompenser et motiver le salarié et non pas compenser une perte supplémentaire engendré par le cross staffing.
 - Manque de précision sur la prise en compte des temps de trajet et des horaires de travail et sur l'amplitude journalière et hebdomadaire
 - Manque de précision sur la garantie d'un repos suffisant le week-end et la gestion des récupérations éventuelles
 - Manque de garanties sur les moyens donnés au salarié pour maintenir le lien familial et social ainsi que le lien avec son entité de rattachement
 - Le dispositif de suivi du salarié n'implique pas l'encadrement de son entité de rattachement
 - Le délai entre deux missions en déplacement est de deux mois pour une mission supérieur à 6 mois.
 - La prime ne prend pas en compte l'effort en dessous de 6 mois.
 - le calcul de la durée de la mission en vue de l'attribution de la prime ne prend pas en compte les salariés ayant effectué presque 6 mois à quelques jours près.

- *Ambiguïté entre le « responsable de suivi de mission » et le « responsable de mission ».*
- *De façon générale :*
 - *Pas de précision sur la gestion des dysfonctionnements*
 - *A la plupart des questions et demandes de précisions, la direction a renvoyé à un traitement au cas par cas.*

II. Risques identifiés par les membres élus du CHSCT :

- *Risque de démotivation des salariés par manque de vision du futur et par manque de clarté de l'organisation de la mission*
- *Risque d'épuisement du fait de la durée du déplacement*
- *Risque d'accident de trajet dû à l'enchaînement des semaines de mission*
- *Risque de RPS :*
 - *sur les salariés dont les compétences ne correspondent pas à la mission*
 - *du fait de l'incertitude sur le fait qu'une proposition de mission aboutisse ou pas*
 - *des salariés ne sachant pas qui contacter pour organiser leur déplacement et hébergement*
 - *dû à la charge de travail pour des salariés devant cumuler organisation du déplacement et leur mission*
 - *pour les salariés ignorant comment leur situation familiale sera prise en compte pour les dispenser de déplacement*
 - *suite à l'impact financier de la mission, en particulier du fait de la dégressivité du remboursement des frais*
 - *du à la perte du lien social et familial*
- *Risque de mésentente pouvant aller jusqu'au conflit du fait que l'ODM n'est pas complet*
- *Risque de sentiment d'injustice dû aux effets de tranche sur le calcul de la durée de mission en vue de la prime (par ex, salariés effectuant 5 mois et 20 jours)*
- *Risque de sentiment d'injustice des salariés sollicités sur plusieurs missions consécutives*

III. Préconisations des membres élus du CHSCT :

- *Prendre en compte les préconisations concernant le cross-staffing suite à l'expertise sur les RPS.*
- *Laisser des temps de récupérations réguliers et suffisants en fonction des temps de trajet. Par exemple, assurer un week-end de 3 jours toutes les 2 ou 3 semaines.*
- *Laisser un temps suffisant afin de permettre de maintenir le lien social et familial. Ce temps doit tenir compte de la durée de la mission. Et au moins 6 mois entre 2 missions longues.*
- *Définir et communiquer une durée maximale de mission*
- *Mettre en place systématiquement et dès le début de la mission le « 3/4/5 » conformément à l'accord Santé au Travail.*
- *Ne pas proposer aux salariés de mission tant que le projet n'est pas suffisamment abouti*
- *Définir une durée de trajet au-delà de laquelle un cross-staffing n'est pas envisageable de façon raisonnable pour la santé d'un salarié*
- *S'assurer de l'adéquation entre les compétences du salarié et les besoins de la mission*

- *Responsabiliser l'encadrement à l'importance de tenir au courant le salarié des suites données aux missions qui lui sont proposées*
- *Clarifier et compléter la liste des situations dispensant le salarié du cross-staffing*
- *Mettre en place un ODM structuré et complet*
- *Identifier clairement et proposer systématiquement des interlocuteurs pouvant décharger le salarié de l'organisation des déplacements (avant et pendant la mission)*
- *Faire en sorte que la mission n'ait pas d'impact financier pour le salarié (frais professionnels et personnels)*
- *Fournir au salarié les moyens (PC portable, téléphone) de garder le contact avec son entité d'appartenance et son entourage personnel*
- *Améliorer le calcul de la prime*

Compte tenu de ces éléments, nous donnons un avis défavorable sur les règles d'affectation sur mission nécessitant un éloignement du domicile.»