

**AVENANT N°13 RELATIF AU SYSTEME DE REMUNERATION  
DES AGENTS DE DIRECTION PORTANT REVISION DE LA CONVENTION  
COLLECTIVE  
DE TRAVAIL DES AGENTS DE DIRECTION DE LA MUTUALITE SOCIALE  
AGRICOLE DU 27 JUILLET 2000**

Entre d'une part,

- La Fédération Nationale des Employeurs de la Mutualité Sociale Agricole  
40 rue Jean Jaurès – Les Mercuriales  
93547 BAGNOLET CEDEX  
représentée par M. PELHATE

Et d'autre part,

- La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC AGRI)  
représentée par
- La Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux (CGT)  
représentée par
- La Fédération des Employés et Cadres (FO)  
représentée par
- Le Syndicat National des Agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole  
(SNADMSA)  
représenté par
- Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la Mutualité Agricole  
(SNEEMA - CFE-CGC)  
représenté par
- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire –  
Syndicat National des Salariés de la Protection Sociale Agricole (UNSA Agriculture  
Agroalimentaire-SNPSA)  
représenté par

Il a été négocié et conclu l'avenant ci-après.

## **Article 1**

- L'article 1 de la convention collective « champ d'application » est modifié comme suit :
  - les termes « il est convenu pour l'application de l'article 12 de la présente convention » sont remplacés par « il est convenu pour l'application de l'article 13 de la présente convention ... »
  - le renvoi « pour la caisse centrale, outre l'agent comptable, est également considéré comme un agent de direction l'agent comptable délégué » est supprimé.
  
- L'article 3 de la convention collective « Commission paritaire mixte de Présidents et Agents de direction de la Mutualité sociale Agricole » est modifié comme suit :
  - la phrase « la commission est enfin compétente pour définir les conditions d'attribution des points d'individualisation dans les conditions prévues à l'article 18 du titre III de la présente convention collective » est supprimée.
  
- L'article 11 de la convention collective « Indemnisation des frais de transport, de séjour et de repas » est supprimé.
  
- Les articles 12 à 18 de la convention collective de travail des agents de direction de la Mutualité Sociale Agricole sont annulés et remplacés par :

### **« Article 12. Composition de la rémunération mensuelle**

Le coefficient de rémunération est composé :

- du coefficient d'emploi attaché à chaque emploi et à chaque type d'organisme tel que défini à l'article 13,
- des points d'individualisation acquis sur la plage d'évolution salariale définie à l'article 14,
- des points supplémentaires,
- des points exceptionnels.

Le coefficient de rémunération, auquel peut s'ajouter un complément familial, multiplié par la valeur du point, détermine la rémunération mensuelle.

La valeur du point utilisée pour déterminer la rémunération mensuelle est la même que celle agréée au niveau national par les pouvoirs publics pour les employés et cadres.

### **Article 13. Coefficients d'emploi des agents de direction des organismes de la MSA**

Il est rappelé que la notion d'organisme de MSA s'entend au sens de l'article L 723-1 du Code Rural.

### 1° Agents de direction des caisses de MSA

Le coefficient attribué à chaque agent de direction varie en fonction de l'emploi occupé au sein de la caisse :

	Coefficient d'emploi
Sous directeur / Secrétaire Général	610
Agent Comptable / Directeur Adjoint	680
Directeur	815

Les agents de direction exerçant leurs fonctions au sein des AROMSA sont classés dans les emplois ci- dessus.

### 2° Agents de direction de la caisse centrale de MSA

Le coefficient attribué à chaque agent de direction varie en fonction de l'emploi occupé au sein de la caisse centrale de MSA :

	Coefficient d'emploi
Sous directeur niveau 1	520
Sous directeur niveau 2	610
Sous directeur niveau 3	680
Directeur Adjoint	815
Directeur Délégué – Agent Comptable	860

La rémunération du Directeur Général de la caisse centrale de Mutualité Sociale Agricole est fixée par le Conseil d'Administration de la caisse centrale.

### 3° Agents de direction des organismes informatiques

Le coefficient attribué à chaque agent de direction varie en fonction de l'emploi occupé au sein de l'organisme informatique :

	Coefficient d'emploi
Sous directeur	520
Directeur Adjoint	610
Directeur de branche / Agent Comptable	680
Directeur	815

## Article 14. Points d'individualisation

### 1° Plage d'évolution salariale

Des points d'individualisation s'ajoutent au coefficient d'emploi dans la limite maximum des plages d'évolution salariale suivantes :

Coefficient d'emploi	Plage d'évolution salariale
520	173
610	202
680	224
815	267
860	282

### 2° Progression au sein de la plage d'évolution salariale

Au cours de chacune des périodes successives de 3 ans à compter de l'embauche ou de la prise de fonction, la progression au sein de la plage d'évolution salariale sera réalisée dans la limite des montants maximaux suivants :

- Au sein des caisses de MSA couvrant moins de 3 départements, des Aromsa, des CITI :
  - 35 points sur la période pour les Agents de direction occupant un emploi dont le coefficient est 520 ou 610,
  - 40 points sur la période pour les Agents de direction occupant un emploi dont le coefficient est 680,
  - 50 points sur la période pour les Agents de direction occupant un emploi dont le coefficient est 815 ou 860.
- Au sein des caisses de MSA couvrant 3 départements et plus, ainsi qu'à la CCMSA, AGORA, ARMONIA.
  - 45 points sur la période pour les Agents de direction occupant un emploi dont le coefficient est 520 ou 610,
  - 50 points sur la période pour les Agents de direction occupant un emploi dont le coefficient est 680,
  - 60 points sur la période pour les Agents de direction occupant un emploi dont le coefficient est 815 ou 860.

Les dispositions prévues pour les agents de direction occupant un emploi dont le coefficient est 815 ou 860 seront appliquées au Directeur adjoint ayant le titre de Directeur Général Adjoint.

### 3° Mode de décision de progression au sein de la plage d'évolution salariale

- Pour les membres de l'équipe de direction, l'initiative appartient au directeur, qui identifie et mesure les progressions de compétences, en s'appuyant notamment sur l'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien annuel d'évaluation des agents de direction vise à évaluer les compétences suivantes :

- L'approche prospective, la vision stratégique,
  - La capacité à orienter, décider, entreprendre,
  - La capacité à organiser et à mobiliser,
  - La capacité à être le garant, à contrôler, à évaluer,
  - La capacité à écouter, communiquer, négocier, convaincre.
- Pour le directeur, le Président fait une proposition au Bureau du Conseil d'Administration de l'organisme.

Cette proposition s'appuie en particulier sur un échange annuel entre le Président et le Directeur.

La décision est prise après avis du Directeur Général de la CCMSA. Cet avis est motivé à partir de critères tels que l'analyse de la progression de l'organisme par rapport à ses objectifs en matière de Convention d'Objectifs et de Gestion et de manière comparée avec les autres organismes du réseau, la participation de l'organisme à la vie et à la stratégie institutionnelles.

### **Article 15. Modalités d'évolution entre les fonctions**

1° En cas de nomination dans le même organisme à un emploi de coefficient supérieur, l'agent de direction bénéficie du nouveau coefficient de son emploi.

Les points d'individualisation acquis sur la plage d'évolution salariale sont remis en cause, sauf à maintenir le nombre de points nécessaires pour permettre une progression du coefficient de rémunération de :

- 25 points pour un passage vers un emploi dont le coefficient est 610,
- 45 points pour un passage vers un emploi dont le coefficient est 680,
- 60 points pour un passage vers un emploi dont le coefficient est 815 ou 860.

2° En cas de nomination dans un autre organisme hors modification dans la situation juridique de l'employeur, à un emploi de coefficient identique ou supérieur, l'agent de direction bénéficie du nouveau coefficient de son emploi.

Les points d'individualisation acquis sur la plage d'évolution salariale sont remis en cause, sauf à maintenir le nombre de points nécessaires pour permettre une progression du coefficient de rémunération de :

- 25 + 25 points pour un passage vers un emploi dont le coefficient est 520 ou 610,
- 45 + 35 points pour un passage vers un emploi dont le coefficient est 680,

- 60 + 50 points pour un passage vers un emploi dont le coefficient est 815 ou 860

En cas de recrutement par la Caisse Centrale de MSA d'un agent de direction exerçant ses fonctions au sein d'un autre organisme de MSA, aux éléments du 2° s'ajoutent 50 points, dont 25 points exceptionnels.

Ces 25 points exceptionnels seront supprimés en cas de retour dans un autre organisme de MSA.

### **Article 16. Situation du Directeur devenant Directeur Général adjoint**

Le Directeur Général adjoint d'une fédération ou d'une caisse pluri- départementale qui était antérieurement Directeur d'une caisse intégrant la fédération ou la caisse pluri-départementale se voit attribuer le coefficient d'emploi de Directeur adjoint.

S'y ajoute un ancien montant de points exceptionnels correspondant à la différence entre son coefficient d'emploi de Directeur et celui de Directeur adjoint.

### **Article 17. Rémunération variable**

Les agents de direction peuvent bénéficier d'un élément de rémunération variable, pouvant individuellement correspondre au maximum à 1,5 mois de rémunération de base pour les directeurs et 1 mois pour les autres agents de direction. La rémunération de base correspond au coefficient d'emploi prévu par l'article 13 ci-dessus.

Le calcul de la rémunération variable se fait à partir d'une double évaluation : la performance de la caisse ; la mesure de la contribution de chaque agent de direction à cette performance globale.

Dès lors qu'existe un accord national d'intéressement, la rémunération variable est subordonnée au versement de la part locale de l'intéressement.

Les critères pris en compte et les règles de calcul relatifs à la mesure de la performance de la caisse sont déterminés chaque année par le Comité d'Administration de la FNEMSA, à partir des propositions du délégué général et sont communiqués à la Commission Paritaire Mixte.

La notification de l'enveloppe par organisme est effectuée par la FNEMSA.

L'enveloppe globale est répartie entre les agents de direction selon les règles suivantes :

- la mesure de la contribution du directeur à la performance de l'organisme est déterminée par le président après avis du Directeur Général de la CCMSA.
- pour les autres agents de direction, elle est déterminée par le président, sur la proposition du directeur.

### **Article 18. Points exceptionnels**

Outre les situations évoquées aux articles 15 et 16, des points exceptionnels peuvent être attribués en cas de mobilité vers un emploi auquel est associé un coefficient d'emploi inférieur à l'ancien coefficient. Ce montant de points exceptionnels est égal à la différence entre les deux coefficients d'emploi.

Dans tous les cas, si l'agent de direction évolue ultérieurement vers un emploi associé à un coefficient supérieur, les points exceptionnels sont remis en cause à concurrence de l'augmentation du coefficient d'emploi. »

- L'article 19-1° de la convention collective « Points supplémentaires- Exercice des fonctions sur plusieurs départements » est supprimé.
  
- L'article 24 de la convention collective « Recrutement – mobilité » est modifié comme suit :
  - Article 24 - 1<sup>er</sup> point « Recrutement / nomination »
    - le premier alinéa est annulé et remplacé par « le Directeur est nommé par les conseils d'administration des organismes visés à l'article 13 de la présente convention collective »,
    - dans le 3<sup>ème</sup> alinéa, les termes « dans les organismes visés à l'article 12 ...» sont remplacés par « dans les organismes visés à l'article 13 – 1°... »,
    - il est ajouté un dernier alinéa précisant « dans les situations de regroupement, est considéré comme même organisme au sens de l'alinéa précédent, la fédération de caisses qui devient caisse pluridépartementale dans un périmètre identique »

- Article 24 - 2<sup>ème</sup> point « Rémunération »

Le 2<sup>ème</sup> point de l'article 24 qui contient 2 alinéas est supprimé.

## **Article 2**

L'ensemble des dispositions de la 3<sup>ème</sup> partie « Dispositions transitoires » est supprimé et remplacé par :

### **« Article 1 – Mise en œuvre du système de rémunération résultant de l'avenant n° 13 du 24 janvier 2008 »**

#### **Article 1-1. Modalités de transposition dans le nouveau système de rémunération**

Tout agent de direction bénéficie, après transposition dans le nouveau système de classification et de rémunération, d'une rémunération mensuelle au moins égale à celle perçue antérieurement.

Le nouveau coefficient d'emploi correspondant à l'emploi occupé est attribué ainsi que les points supplémentaires de l'article 19-3.

Si des points exceptionnels étaient attribués précédemment, ils sont remis en cause dans la limite permettant de maintenir la rémunération totale précédente.

La rémunération peut être complétée par l'attribution de points d'individualisation sur la plage d'évolution, afin d'atteindre le montant de la rémunération antérieure.

Le montant de points attribués sur cette plage ne pourra dépasser un montant représentant 70 % de la plage d'évolution salariale.

Si besoin, des points exceptionnels s'ajoutent alors dans la limite du montant de la rémunération antérieure. Ces points sont régis par les dispositions de l'article 18.

### **Article 1.2 Situation des caisses monodépartementales devant fusionner selon la résolution de l'Assemblée Générale de la CCMSA du 21 juin 2007**

Les dispositions des articles 12 à 18 modifiés s'appliquent à elles dans les conditions suivantes :

#### 1° Classement

Elles sont classées en catégorie 1 à 4 en fonction de leur poids d'activité :

- Catégorie 1 : poids d'activité inférieur à 1
- Catégorie 2 : poids d'activité égal ou supérieur à 1 et inférieur à 1.5
- Catégorie 3 : poids d'activité égal ou supérieur à 1.5 et inférieur à 2
- Catégorie 4 : poids d'activité égal ou supérieur à 2.

#### 2° Coefficients d'emploi

Le coefficient d'emploi attribué aux agents de direction exerçant leurs fonctions dans ces caisses de MSA varie en fonction de la catégorie à laquelle appartient l'organisme employeur et de la fonction exercée au sein de cet organisme.

La grille de coefficients d'emploi est la suivante :

Emploi \ Catégorie	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3
Sous-Directeur	479	520	571
Secrétaire Général			
Agent Comptable	530	581	632
Directeur Adjoint			
Directeur	622	673	734

### 3° Points d'individualisation

Des points d'individualisation dans le cadre d'une plage d'évolution salariale s'ajoutent au coefficient d'emploi dans la limite maximum des plages d'évolution salariale suivantes :

Emploi \ Catégorie	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3
Sous-Directeur Secrétaire Général	160	173	189
Agent Comptable Directeur Adjoint	176	192	209
Directeur	205	222	241

### 4° Constitution d'organismes conformes à la résolution de l'Assemblée Générale de la CCMSA du 21 juin 2007

Lorsque ces caisses se restructurent pour constituer des organismes conformes à la résolution de l'Assemblée Générale de la CCMSA du 21 juin 2007, le gain correspondant à la différence entre leur coefficient d'emploi actuel et le coefficient d'emploi prévu à l'article 13-1 leur est assuré.

Dans une telle hypothèse, les dispositions de l'article 15 ne trouvent pas application.

Le Directeur Général Adjoint d'une fédération ou d'une caisse pluri-départementale qui était antérieurement Directeur d'une caisse intégrant la fédération ou la caisse pluri-départementale se voit attribuer le coefficient d'emploi de Directeur adjoint prévu par l'article 13-1.

Le bénéfice d'un gain de 80 points entre son ancien et son nouveau coefficient de rémunération lui est assuré de la manière suivante :

- dans l'hypothèse où le coefficient d'emploi antérieur de Directeur est supérieur au coefficient de Directeur Adjoint, des points exceptionnels sont attribués pour combler cette différence,
- des points d'individualisation s'ajoutent dans la limite permettant un gain de 80 points entre les deux coefficients de rémunération.

### **Article 1.3. Plage d'évolution salariale**

Le démarrage des périodes de 3 ans prévues par l'article 14 se situe au 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour les agents de direction présents à cette date.

#### **Article 1.4. Rémunération variable de la performance**

La rémunération variable prévue à l'article 17 se fera selon la montée en charge suivante :

- première année d'application de l'accord : la rémunération variable maximum sera de 0.75 mois de rémunération de base pour les directeurs et 0.5 mois pour les autres agents de direction,
- seconde année d'application de l'accord : la rémunération variable maximum sera de 1,1 mois de rémunération de base pour les directeurs et 0.75 mois pour les autres agents de direction,
- troisième année d'application de l'accord : la rémunération variable maximum sera de 1,5 mois de rémunération de base pour les directeurs et 1 mois pour les autres agents de direction. »

#### **Article 1.5. Notification de la nouvelle rémunération**

Chaque agent de Direction sera informé par écrit de sa rémunération mensuelle et annuelle telle qu'elle résulte de l'application de l'avenant n°13 du 24 janvier 2008 relatif au système de rémunération des agents de direction.

#### **Article 2 - Agents de Direction bénéficiant du sursalaire familial**

Le complément familial résultant de l'accord du 27 juillet 2000 étant inférieur au sursalaire familial antérieurement perçu, l'agent de direction perçoit mensuellement, en sus de son complément familial, une somme correspondant à la différence entre le sursalaire familial figé en francs et le complément familial. Cette somme, exprimée en euros, subit un abattement lorsqu'un enfant cesse d'ouvrir droit au versement du complément familial. Cet abattement est proportionnel au nombre d'enfants ayant ouvert droit au différentiel sursalaire familial lors de la transposition de l'accord du 27 juillet 2000.

#### **Article 3 - Dispositions spécifiques aux fondés de pouvoir de la Caisse centrale de Mutualité Sociale Agricole**

Les salariés qui ont été classés comme fondés de pouvoir de la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole en application de la transposition de l'accord du 27 juillet 2000 restent classés au coefficient 520. »

#### **Article 3**

Conformément à l'article L.132-7 du code du travail, les dispositions arrêtées par le présent avenant se substituent de plein droit aux stipulations de la convention collective précitée qu'elles modifient.

Il ne pourra être dérogé au présent avenant par une négociation d'entreprise.

Cet avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Il ne constitue pas un engagement unilatéral de l'employeur mais un avenant à un accord comportant comme conditions suspensives l'agrément ministériel et l'absence d'opposition par les organisations syndicales dans les conditions prévues par la loi.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 2 de la convention collective de travail des agents de direction de la Mutualité Sociale Agricole du 27 juillet 2000.

Bagnolet, le 05 février 2008

Pour la Fédération Nationale des  
Employeurs  
de la Mutualité Sociale Agricole  
(FNEMSA)

Pour la Fédération des Syndicats Chrétiens  
des Organismes et Professions de  
l'Agriculture (CFTC AGRI)

Pour la Fédération Nationale  
des Personnels des  
Organismes Sociaux (CGT)

Pour la Fédération des Employés et Cadres  
(FO)

Pour le Syndicat National  
des Agents de Direction  
de la Mutualité Sociale Agricole  
(SNADMSA)

Pour le Syndicat National de l'Encadrement  
et  
des Employés de la Mutualité Agricole  
(SNEEMA – CFE-CGC)

Pour l'Union Nationale des Syndicats  
Autonomes Agriculture Agroalimentaire –  
Syndicat National des Salariés de la  
Protection Sociale Agricole  
(UNSA Agriculture Agroalimentaire-SNPSA)