

**SOMMAIRE DE L'ACCORD RELATIF A LA REVISION DE LA
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES AGENTS DE DIRECTION DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE
CONCLU LE 27 JUILLET 2000**

Mise à jour par la FNEMSA

le 10/12/2019

<u>1ère Partie - Dispositions Générales</u>	<u>6</u>
Article 1 - Objet de l'accord.....	6
Article 2 - Date d'application	6
Article 3 - Textes révisés	6
<u>2ème Partie - Convention Collective des Agents de direction de la Mutualité Sociale Agricole.....</u>	<u>7</u>
TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7
Article 1 - Champ d'application	7
(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008).....	7
(Article modifié par l'avenant n° 7 du 13 avril 2005)	7
Article 2 - Durée - Révision - Dénonciation	7
(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005).....	7
TITRE II : COMMISSION PARITAIRE MIXTE DE PRÉSIDENTS ET D'AGENTS DE DIRECTION DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE.....	8
Article 3 - Commission Paritaire Mixte de Présidents et Agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole.....	8
(Article modifié par l'avenant n° 15 du 30 juin 2009)	8
(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008).....	8
(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005).....	8
(Article modifié par l'avenant n° 3 du 11 juin 2003)	8
Article 4 - composition de la Commission Paritaire Mixte de Présidents et Agents de Direction, de la sous-commission et des groupes de travail techniques	8
(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005).....	8
Article 5 - Présidence et secrétariat de la Commission Paritaire Mixte de Présidents et Agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole	9
Article 6 – Périodicité des réunions	9
(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005).....	9
Article 7 - Ordre du jour et convocations	10
(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005).....	10
Article 8 - (Article supprimé par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005) - <i>RESERVE</i>	10
Article 9 - (Article supprimé par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005) - <i>RESERVE</i>	10
Article 10 – Relevé de conclusions	10
(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005).....	10

Article 11 - (Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008) - <i>RESERVE</i>	10
TITRE II BIS : RECONNAISSANCE DU FAIT SYNDICAL.....	10
<i>(Créé par l'avenant n° 18 du 2 décembre 2011)</i>	10
Article 11-1 : Crédit de jours	10
<i>(Article créé par l'avenant n° 18 du 2 décembre 2011)</i>	10
Article 11-2 : Congés pour instances syndicales statutaires et formation syndicale	11
<i>(Article créé par l'avenant n° 18 du 2 décembre 2011)</i>	11
TITRE III : CLASSIFICATION - RÉMUNÉRATION.....	11
Sous-titre 1 - Classification.....	11
Article 12 - Composition de la rémunération mensuelle	11
<i>(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)</i>	11
<i>(Article modifié par l'avenant n° 11 du 9 décembre 2005)</i>	11
<i>(Article modifié par l'avenant n° 2 du 8 avril 2002)</i>	11
<i>(Article modifié par l'avenant n° 1 du 17 décembre 2001)</i>	11
Article 12-1 - Fédération - Mise en commun de moyens	12
<i>(Article créé par l'avenant n° 2 du 8 avril 2002)</i>	12
<i>(Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008) - RESERVE</i>	12
Article 13 – Coefficients d'emploi des agents de direction des organismes de la MSA ...	12
<i>(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)</i>	12
<i>(Article modifié par l'avenant n° 21 du 17 janvier 2019)</i>	12
Article 14 - Points d'individualisation	13
<i>(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)</i>	13
<i>(Article modifié par l'avenant n° 21 du 17 janvier 2019)</i>	13
Article 15 - Modalités d'évolution entre les fonctions	14
<i>(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)</i>	14
Article 16 – Situation du Directeur devenant Directeur Général Adjoint	15
<i>(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)</i>	15
Sous-titre 2 - Rémunération.....	15
Article 17 - Rémunération variable	15
<i>(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)</i>	15
Article 18 - Points exceptionnels	15
<i>(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)</i>	15
Article 19 - Points supplémentaires	16
<i>(Article modifié par l'avenant n°4 du 11 juin 2003)</i>	16
1° Exercice des fonctions sur plusieurs départements	16
<i>(Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)</i>	16
2° Exercice des fonctions dans le cadre de structures communes à plusieurs organismes de MSA, par exécution de conventions passées par la MSA avec des tiers ou lors de la réalisation de missions institutionnelles	16
3° Exercice des fonctions de cadres dirigeants	16
Article 20 - Primes semestrielles	16
Article 21 - Complément familial	16
<i>(Article modifié par l'avenant n°5 du 8 décembre 2003)</i>	16
Article 22 - Primes liées aux événements familiaux	17
TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL	17

Article 23 - Forme du contrat	17
<i>(Article modifié par l'avenant n°5 du 8 décembre 2003)</i>	17
Article 24 - Recrutement – mobilité	18
<i>(Article modifié par l'avenant n° 15 du 30 juin 2009)</i>	18
<i>(Article modifié par l'avenant n° 14 du 13 février 2008)</i>	18
<i>(Article modifié par l'avenant n° 8 du 30 juin 2005)</i>	18
<i>(Article modifié par l'avenant n° 19 du 9 décembre 2014)</i>	18
Article 25 - Période d'essai en cas de recrutement extérieur à la Mutualité Sociale Agricole	20
<i>(Article modifié par l'avenant n° 5 du 8 décembre 2003)</i>	20
<i>(Article modifié par l'avenant n° 20 du 9 juin 2017)</i>	20
Article 26 - Prévention des litiges	20
<i>(Article modifié par l'avenant n° 16 du 18 juin 2009)</i>	20
<i>(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005)</i>	20
<i>(Article modifié par l'avenant n° 7 du 13 avril 2005)</i>	20
Article 27 - Procédure conventionnelle de licenciement	21
<i>(Article modifié par l'avenant n° 16 du 18 juin 2009)</i>	21
<i>(Article modifié par l'avenant n° 8 du 30 juin 2005)</i>	21
Article 28 - Délai-congé et indemnité de licenciement	21
Article 29 - Non cumul entre indemnité de licenciement et pension de vieillesse	22
<i>(Article modifié par l'avenant n° 14 du 13 février 2008)</i>	22
Article 30 - Départ à la retraite	22
TITRE V : CONGES	22
Article 31 - Conges payés	22
Article 32 - Congés de maladie	23
Article 33 - Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	25
Article 34 - Congé maternité	25
<i>(Article modifié par l'avenant n°5 du 8 décembre 2003)</i>	25
Article 34-1 - Congé de paternité	26
<i>(Article créé par l'avenant n°5 du 8 décembre 2003)</i>	26
1° Durée du congé	26
2° Maintien de salaire	26
Article 35 - Congé d'adoption	26
<i>(Article modifié par l'avenant n°5 du 8 décembre 2003)</i>	26
Article 35-1 - Congé supplémentaire d'adoption	27
<i>(Article créé par l'avenant n° 5 du 8 décembre 2003)</i>	27
Article 36 - Congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant	27
<i>(Article modifié par l'avenant n° 5 du 8 décembre 2003)</i>	27
Article 36 bis - Congé de solidarité familiale	27
<i>(Article créé par l'avenant n° 20 du 9 juin 2017)</i>	27
Article 37 - Congé sans solde	27
Article 38 - Détachement	28
TITRE VI : GARANTIES INDIVIDUELLES	28
Article 39 - Liberté Syndicale et d'opinion	28
Article 40 - Reclassement	28

TITRE VII : AVANTAGES DIVERS	29
Article 41- Régimes de retraite et de prévoyance.....	29
<i>(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005).....</i>	<i>29</i>
Article 42 - Aide au logement.....	29
Article 43 - Frais de déplacement et de séjour.....	30
<i>(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005).....</i>	<i>30</i>
Article 44 - Indemnité de responsabilité de l'Agent Comptable.....	30
<i>(Article modifié par l'avenant n° 12 du 24 janvier 2008).....</i>	<i>30</i>
<i>(Article modifié par l'avenant n° 17 du 14 décembre 2010).....</i>	<i>30</i>
Article 45 - Assurance contre les risques d'agression de la part de tiers	30
Article 46 - Responsabilité des agents de direction.....	30
<i>(Article créé par l'avenant n° 10 du 9 décembre 2005)</i>	<i>30</i>
<u>3ème Partie - Les dispositions transitoires.....</u>	<u>32</u>
<i>(Dispositions transitoires modifiées par l'avenant n° 13 du 5 février 2008).....</i>	<i>32</i>
Article 1 - Mise en oeuvre du système de rémunération résultant de l'avenant n° 13 du 5 février 2008	32
Article 1-1 Modalités de transposition dans le nouveau système de rémunération.....	32
Article 1-2 Situation des caisses monodépartementales devant fusionner selon la résolution de l'Assemblée Générale de la CCMSA du 21 juin 2007	32
Article 1-3 Plage d'évolution salariale	34
Article 1-4 Rémunération variable de la performance.....	34
Article 1-5 Notification de la nouvelle rémunération.....	34
Article 2 - Agents de Direction bénéficiant du sursalaire familial.....	34
Article 3 - Dispositions spécifiques aux fondés de pouvoir de la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole.....	34
Article 4 - Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008 - RESERVE	34
Article 5 - Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008 - RESERVE	34
Article 6 - Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008 - RESERVE	34
Article 7 - Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008 - RESERVE	35
Article 8 - Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008 - RESERVE	35
<u>ANNEXE 1 A LA CONVENTION COLLECTIVE REVISEE DES AGENTS DE DIRECTION DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE (article 19).....</u>	<u>36</u>
ARTICLE 1 : PRINCIPE GENERAL.....	36
ARTICLE 2 : ACTIVITES CONCERNEES	36
<i>(Article modifié par l'avenant n° 21 du 17 janvier 2019).....</i>	<i>36</i>
ARTICLE 3 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES POINTS SUPPLEMENTAIRES	37
<u>ANNEXE 2 A LA CONVENTION COLLECTIVE REVISEE DES AGENTS DE DIRECTION DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE (article 24).....</u>	<u>38</u>
<u>ANNEXE 3 A LA CONVENTION COLLECTIVE REVISEE DES AGENTS DE DIRECTION DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE (article 41 – 2°).....</u>	<u>39</u>
<u>ANNEXE 4 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES AGENTS DE DIRECTION DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE (ARTICLE 44).....</u>	<u>40</u>

ACCORD RELATIF A LA REVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DES AGENTS DE DIRECTION DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

CONCLU LE 27 JUILLET 2000

Mise à jour par la FNEMSA

le 10/12/2019

1ère Partie - Dispositions Générales

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord conclu entre la Fédération Nationale des Employeurs de la Mutualité Sociale Agricole et le Syndicat National des Directeurs de la Mutualité Agricole a pour objet la révision de la convention collective de travail des agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole ainsi que la définition des conditions de mise en œuvre du nouveau dispositif.

Article 2 - Date d'application

La deuxième partie du présent accord - convention collective de travail des agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole prend effet au 1er juillet 2000.

Article 3 - Textes révisés

A compter du 1er juillet 2000, la deuxième partie du présent accord constitue la version révisée de la convention collective de travail du personnel de direction de la Mutualité Agricole du 19 avril 1967, ainsi que du statut contractuel du personnel de direction de la Mutualité Agricole du 22 mars 1949 auquel cette convention collective fait référence.

Sont expressément abrogés l'ensemble des avenants et accords se rapportant ou complétant cette convention collective ou le statut contractuel précités et notamment la totalité des textes concernant la classification et la rémunération.

2ème Partie - Convention Collective des Agents de direction de la Mutualité Sociale Agricole

TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application

(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)

(Article modifié par l'avenant n° 7 du 13 avril 2005)

La présente convention collective conclue dans le cadre des articles L 132-1 à L 132-17 du code du travail et L.123-2 du Code de la sécurité sociale, a pour objet de régler les relations entre :

- d'une part, les organismes dont l'activité principale est relative à la Protection Sociale Agricole et ayant adhéré à la FNEMSA ;
- d'autre part, les agents de Direction de ces organismes.

Peuvent en outre appliquer la présente convention collective les organismes dont l'objet concourt à la mission ou à l'activité des caisses de Mutualité Sociale Agricole.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention collective, les agents de Direction nommés par le conseil d'administration dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Ils ont la qualité de cadres dirigeants au sens des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée du travail.

Sous réserve des conditions ainsi définies, sont considérés agents de Direction :

- les directeurs généraux ;
- les directeurs ;
- les directeurs généraux adjoints ;
- les directeurs adjoints ;
- les agents comptables ;
- les sous-directeurs, secrétaires généraux.

Il est convenu que pour l'application de l'article 13 de la présente convention, le directeur général se voit attribuer le coefficient de directeur et le directeur général adjoint se voit attribuer celui de directeur adjoint.

S'agissant des listes d'aptitude, le directeur général relève de la liste d'aptitude des directeurs et le directeur général adjoint de la liste d'aptitude des directeurs adjoints.

Article 2 - Durée - Révision - Dénonciation

(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005)

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Les demandes de révision émanant de chaque partie signataire ou adhérente, sont examinées par la Commission Paritaire Mixte de présidents et de directeurs prévue au Titre II de la présente convention collective.

Chaque partie signataire ou adhérente peut dénoncer cette convention collective par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'autre partie signataire, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Toutefois, la procédure de dénonciation ne peut être engagée avant l'expiration d'un délai de six mois à compter de la demande de révision faite par la partie signataire ou adhérente.

TITRE II : COMMISSION PARITAIRE MIXTE DE PRÉSIDENTS ET D'AGENTS DE DIRECTION DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE

Article 3 - Commission Paritaire Mixte de Présidents et Agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole

(Article modifié par l'avenant n° 15 du 30 juin 2009)

(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)

(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005)

(Article modifié par l'avenant n° 3 du 11 juin 2003)

Il est constitué entre la Fédération Nationale des Employeurs de la Mutualité Sociale Agricole (FNEMSA) et les organisations syndicales signataires ou adhérentes une instance qui prend la dénomination de Commission Paritaire Mixte de Présidents et Agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole. Cette instance a notamment pour rôle :

- de négocier le statut conventionnel des agents de direction ;
- d'étudier et de discuter de toutes questions concernant le statut et les fonctions des agents de direction de la Mutualité Sociale Agricole ;
- de constituer un lieu d'échanges et de débats entre les partenaires sociaux sur les questions institutionnelles ;
- de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la Convention Collective, de ses annexes et des accords particuliers y afférent ;

La Commission Paritaire Mixte a également pour rôle de procéder chaque année à un examen global de l'application des dispositions de la présente convention collective.

Dans le cadre de la Commission Paritaire Mixte, une sous-commission est constituée ; elle vérifie la bonne application des dérogations énumérées en annexe 2 de la présente convention collective.

Par ailleurs, des groupes de travail techniques peuvent être mis en place d'un commun accord entre la FNEMSA et les organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Article 4 - composition de la Commission Paritaire Mixte de Présidents et Agents de Direction, de la sous-commission et des groupes de travail techniques

(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005)

1- Commission Paritaire Mixte

La délégation de chaque organisation syndicale signataire ou adhérente de la présente convention collective est composée de 4 représentants mandatés par ces organisations syndicales. Ces représentants seront choisis parmi les Agents de Direction des organismes adhérents à la FNEMSA, à

l'exception d'un des représentants désigné par l'organisation syndicale représentative au niveau national.

La délégation de la FNEMSA est composée de représentants choisis parmi les organismes adhérents à la FNEMSA dont le nombre est au plus égal aux représentants des organisations syndicales.

2- Commissions techniques

- La délégation de chaque organisation syndicale signataire ou adhérente de la présente convention collective est composée au maximum de 3 représentants mandatés par ces organisations syndicales. Ces représentants seront choisis parmi les Agents de Direction des organismes adhérents à la FNEMSA, à l'exception d'un des représentants désigné par l'organisation syndicale représentative au niveau national.

La délégation de la FNEMSA est composée de représentants choisis parmi les organismes adhérents à la FNEMSA dont le nombre est au plus égal aux représentants des organisations syndicales.

- En ce qui concerne la sous-commission Mobilité, le nombre de représentants des organisations syndicales et de la FNEMSA est fixé à 2.

Les travaux de cette sous-commission Mobilité s'effectuent par conférence téléphonique.

3- Participation aux réunions

Pour ces représentants, le temps passé à ces réunions est considéré comme temps de travail et payé comme tel. Il en va de même du temps passé aux réunions syndicales nationales qui préparent les Commissions Paritaires Mixtes et les Commissions techniques dans la limite d'une demi-journée. Ce dispositif ne vise pas les sous-commissions Mobilité.

4- indemnisation des frais exposés

Les représentants des organisations syndicales, salariés d'un organisme adhérent à la FNEMSA, bénéficient d'une indemnisation, par la FNEMSA, des frais qu'ils ont exposés pour leur participation à chaque réunion de la Commission Paritaire Mixte et des Commissions techniques, à l'exception de la sous-commission mobilité, et à la réunion syndicale nationale de préparation concernant celles-ci, dans les mêmes conditions que celles prévues par les accords visés à l'article 43 de la présente convention collective.

En ce qui concerne les représentants dont la résidence administrative correspond au lieu de la réunion, aucun frais n'est pris en charge par la FNEMSA.

Article 5 - Présidence et secrétariat de la Commission Paritaire Mixte de Présidents et Agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole

La présidence de la Commission Paritaire Mixte est assurée par un représentant de la FNEMSA.

Le secrétariat de cette Commission est assuré par la FNEMSA.

Article 6 – Périodicité des réunions

(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005)

La Commission Paritaire Mixte de Présidents et Agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole se réunit, à l'initiative de l'une des parties, chaque fois qu'il est nécessaire et en tout état de cause au moins 2 fois par an, aux dates fixées d'un commun accord entre la FNEMSA et les organisations syndicales signataires ou adhérentes.

La périodicité des réunions de la sous-commission et des groupes de travail techniques est fixée d'un commun accord entre les parties signataires.

Article 7 - Ordre du jour et convocations

(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005)

⇒ Ordre du jour :

L'ordre du jour est établi d'un commun accord entre la FNEMSA et les organisations syndicales signataires ou adhérentes. En l'absence d'accord, chaque partie fait connaître à la Commission Paritaire Mixte les points qu'elle souhaite voir inscrits à l'ordre du jour.

⇒ Convocations :

Les convocations aux réunions de la Commission Paritaire Mixte et commissions techniques sont adressées au moins une semaine avant la date fixée pour chaque réunion.

Article 8 - (Article supprimé par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005) - RESERVE

Article 9 - (Article supprimé par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005) - RESERVE

Article 10 – Relevé de conclusions

(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005)

Les délibérations de la Commission Paritaire Mixte de Présidents et Agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole et des commissions techniques font l'objet d'un compte rendu synthétique constitué des contributions de la FNEMSA et des différentes organisations syndicales reprenant chacune de leurs interventions, et en cas d'accord d'un relevé de conclusions.

Article 11 - (Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008) - RESERVE

TITRE II BIS : RECONNAISSANCE DU FAIT SYNDICAL

(Créé par l'avenant n° 18 du 2 décembre 2011)

Article 11-1 : Crédit de jours

(Article créé par l'avenant n° 18 du 2 décembre 2011)

Les signataires estiment que la reconnaissance du fait syndical comme facteur d'équilibre et d'évolution dans les rapports sociaux au sein de l'institution justifie une participation de celle-ci à l'accomplissement des missions dévolues aux représentants des organisations syndicales au niveau de la branche.

Cette participation prend la forme d'un crédit forfaitaire de jours rémunérés par l'employeur sur justification, attribué dans la limite globale forfaitaire de :

- 5 jours par an à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche conformément aux articles L.2122-5, L.2122-7 et L.2122-11 du code du travail,
- 2.5 jours par an à chaque organisation syndicale non représentative au niveau de la branche pouvant justifier d'une audience de 4% calculée selon les modalités prévues aux articles L.2122-5 et L.2122-11 du code du travail.

Ce crédit est librement réparti entre les représentants que chaque organisation a désignés parmi les salariés des organismes appliquant la présente convention collective.

Le principe de fongibilité du crédit de jours entre le statut conventionnel des employés et cadres de la MSA et celui des Agents de direction de la MSA est affirmé et s'appliquera également au statut conventionnel des Praticiens dans l'hypothèse où un crédit de jours leur serait attribué.

Les salaires maintenus dans ce cadre sont remboursés par la FNEMSA aux organismes concernés.

Une possibilité de conversion en euros à hauteur de 50% des jours accordés dans le cadre du présent article sera autorisée, sur présentation de justificatifs, pour remboursement notamment de frais de secrétariat, de déplacement, de matériels bureautiques ou de frais d'expertise. Pour cette conversion, la valeur d'une journée est fixée forfaitairement et évolue par rapport à la valeur du point.

Les représentants bénéficiaires d'un crédit jours informent la direction de la date et de la durée de leur absence au moins 24 heures avant le début de celle-ci.

Article 11-2 : Congés pour instances syndicales statutaires et formation syndicale
(Article créé par l'avenant n° 18 du 2 décembre 2011)

En vue d'assister aux instances statutaires ou à des stages de formation syndicale, des congés exceptionnels sont accordés à toute personne désignée par une organisation syndicale ayant constitué une section syndicale.

Ces congés ne peuvent être l'occasion d'une réduction des congés annuels et sont rémunérés dans la limite de 1 jour ouvré par an et par organisation syndicale.

S'il n'a pu être consommé au cours de l'année considérée, il pourra être reporté pour moitié sur l'année suivante.

En ce qui concerne les caisses pluridépartementales, la limite de 1 jour ouvré par an s'apprécie par site départemental pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale au niveau du site départemental.

TITRE III : CLASSIFICATION - RÉMUNÉRATION

Sous-titre 1 - Classification

Article 12 - Composition de la rémunération mensuelle

(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)

(Article modifié par l'avenant n° 11 du 9 décembre 2005)

(Article modifié par l'avenant n° 2 du 8 avril 2002)

(Article modifié par l'avenant n° 1 du 17 décembre 2001)

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 12-1 - Fédération - Mise en commun de moyens

(Article créé par l'avenant n° 2 du 8 avril 2002)

(Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008) - RESERVE

Article 13 – Coefficients d'emploi des agents de direction des organismes de la MSA

(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)

(Article modifié par l'avenant n° 21 du 17 janvier 2019)

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 et de iMSA

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

	Coefficient d'emploi
Sous-directeur niveau 1	520
Sous-directeur niveau 2	610
Sous-directeur niveau 3 – Agent Comptable iMSA	680
Directeur Adjoint	815
Directeur Délégué – Agent Comptable CCMSA	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, celle du Directeur Général de iMSA par le Comité Directeur de l'Informatique Institutionnelle.

Article 14 - Points d'individualisation

(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)

(Article modifié par l'avenant n° 21 du 17 janvier 2019)

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 :
 - 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 et à iMSA
 - 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

(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)

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

(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)

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.

Sous-titre 2 - Rémunération

Article 17 - Rémunération variable

(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)

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

(Article modifié par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)

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.

Article 19 - Points supplémentaires

(Article modifié par l'avenant n°4 du 11 juin 2003)

1° Exercice des fonctions sur plusieurs départements

(Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)

2° Exercice des fonctions dans le cadre de structures communes à plusieurs organismes de MSA, par exécution de conventions passées par la MSA avec des tiers ou lors de la réalisation de missions institutionnelles

Le surcroît de responsabilité des agents de direction exerçant, en plus de leurs fonctions une fonction de Direction ou une responsabilité de gestion dans le cadre de structures communes à plusieurs organismes de MSA, par exécution de conventions passées par la MSA avec des tiers ou lors de la réalisation de missions institutionnelles, donne lieu à l'attribution de points supplémentaires.

Ces points supplémentaires sont compris entre 10 et 60 points en fonction de l'importance des structures et missions institutionnelles gérées, sous réserve du remboursement à l'organisme employeur de la dépense qu'il supporte de ce fait. Le remboursement est opéré par la structure bénéficiaire, ou, pour les missions institutionnelles, par la Caisse Centrale de MSA.

Le nombre de points accordé à titre individuel ne pourra excéder soixante points.

Une annexe 1 au présent accord détermine les conditions d'attribution de ces points. Sur la base de cette annexe, le Conseil d'administration de la MSA décidera des conditions d'attribution individuelles des points concernés.

Dans tous les cas visés au présent article, les points supplémentaires sont remis en cause lorsque la situation qui a donné lieu à leur attribution cesse d'exister.

3° Exercice des fonctions de cadres dirigeants

En tant qu'ils relèvent de la catégorie de cadres dirigeants au sens des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée du travail, les agents de direction bénéficient de 20 points supplémentaires.

Article 20 - Primes semestrielles

Deux primes semestrielles sont versées respectivement avec le salaire du mois de juin et de décembre, à l'ensemble des salariés.

Elles sont égales respectivement à la moitié de la rémunération mensuelle du mois de juin et à la moitié de la rémunération mensuelle du mois de décembre pour les salariés ayant au moins 6 mois de présence au titre du semestre concerné, et sont proportionnelles au temps de présence dans le semestre pour les autres.

En cas de départ en cours de semestre, la prime est attribuée au prorata du temps de présence, sur la base du dernier salaire normal.

Les périodes d'absence sans salaire donnent lieu à une réduction proportionnelle sur la base de 1/132^{ème} par jour d'absence.

Article 21 - Complément familial

(Article modifié par l'avenant n°5 du 8 décembre 2003)

Un complément familial, qui s'ajoute au coefficient de rémunération, est versé aux agents de direction ayant des enfants à charge.

Sont considérés comme à charge :

- les enfants à charge au sens de la législation sur les allocations familiales agricoles ;
- les enfants de plus de vingt ans et de moins de vingt-cinq ans révolus accomplissant des études et demeurant à la charge de leurs parents, à l'exclusion de ceux qui perçoivent à des titres divers des sommes dont le montant est supérieur à 75 % du SMIC

Il est égal à 5 points par enfant à charge.

Lorsque les deux parents travaillent dans un organisme adhérent, seul l'un des deux est bénéficiaire du complément familial.

Si le conjoint de l'agent de direction bénéficie de la part de son entreprise d'un complément familial plus avantageux, l'agent de direction relevant de la présente convention peut demander par écrit à ne pas bénéficier du complément familial auquel il pourrait prétendre. Le complément familial peut être rétabli si le conjoint de l'agent de direction perd le bénéfice de cet avantage et si l'agent de direction, relevant de la présente convention, en fait la demande écrite.

Article 22 - Primes liées aux événements familiaux

1° Prime de mariage

Tout agent de direction titulaire reçoit, à l'occasion de son mariage, une prime ponctuelle d'un montant forfaitaire de 100 points.

2° Prime de naissance

Tout agent de direction titulaire reçoit, à l'occasion de la naissance d'un enfant, une prime ponctuelle d'un montant forfaitaire de 100 points.

Cette disposition s'applique également en cas d'adoption.

TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23 - Forme du contrat

(Article modifié par l'avenant n°5 du 8 décembre 2003)

Lorsque l'embauche dans un organisme adhérent est réalisée pour une durée indéterminée, celle-ci doit être formalisée par écrit.

Le document doit être remis à l'agent de direction au plus tard le jour de son entrée en fonction et comporter notamment les mentions suivantes :

- L'identité de l'employeur et de l'agent de direction ;
- Le lieu de travail ;
- La date de début du contrat ;
- La référence à la convention collective applicable ;
- L'emploi occupé et le coefficient afférent ;
- Le montant de la rémunération ;

- La durée et, le cas échéant, les modalités particulières de la période d'essai ;
- Le nom et l'adresse de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole ainsi que ceux des organismes de retraite complémentaire et de prévoyance dont relève l'agent de direction.

Article 24 - Recrutement – mobilité

(Article modifié par l'avenant n° 15 du 30 juin 2009)

(Article modifié par l'avenant n° 14 du 13 février 2008)

(Article modifié par l'avenant n° 8 du 30 juin 2005)

(Article modifié par l'avenant n° 19 du 9 décembre 2014)

La mobilité des agents de direction constitue un élément important pour le fonctionnement et l'évolution des organismes de Mutualité Sociale Agricole. Elle concourt en outre à l'enrichissement des compétences et de l'expérience professionnelle desdits agents. Il en résulte :

- qu'il convient de privilégier toutes les solutions susceptibles de préserver l'emploi et de favoriser au sein des organismes de Mutualité Sociale Agricole les possibilités d'évolution professionnelle ;
- et que toutes les possibilités de mobilité d'un organisme à l'autre doivent être largement ouvertes.

• Recrutement/Nomination

Le Directeur est nommé par les conseils d'administration des organismes visés à l'article 13 de la présente convention collective

Dans les organismes visés à l'article 13-1°, les conseils d'administration ne peuvent procéder à la nomination dans un premier poste d'Agent de Direction d'un collaborateur appartenant déjà au personnel de l'organisme. La Commission Paritaire Mixte de Présidents et de Directeurs de la Mutualité Sociale Agricole pourra être saisie de toute situation particulière liée à la mobilité afin de lui apporter une réponse spécifique, à l'exception de celles prévues à l'annexe 2 de la présente convention collective. Elle devra veiller à ce que ces dérogations demeurent exceptionnelles et respectent, en tout état de cause, les dispositions de l'article R.123-47-2 du code de la sécurité sociale.

Dans les cas exceptionnels visés à l'alinéa précédent où un cadre a été nommé agent de Direction dans le même organisme que celui où il exerçait précédemment ses fonctions, et quelle que soit la date de cette nomination, il lui sera impossible de bénéficier, au sein de cet organisme, d'une nomination dans un emploi de direction d'un niveau de classification supérieur.

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.

• Mobilité

Tout collaborateur promu dans un emploi d'agent de Direction dans un organisme autre que le sien bénéficiera d'aides destinées à compenser les conséquences de la mobilité.

Le bénéfice de ces aides est réservé aux agents faisant preuve de mobilité géographique rendant nécessaire un changement de résidence.

Ces aides sont les suivantes :

- une indemnité égale à ses frais réels de déménagement, versée par la caisse d'affectation.

Cette prise en charge s'effectue dans les conditions suivantes : l'agent de direction doit, préalablement au remboursement, présenter à son organisme d'accueil deux devis. L'organisme lui

notifié par écrit son accord sur le devis le plus économique. Le remboursement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et acquittée.

Cette indemnité ne pourra, cependant, excéder trois mois du salaire normal qui lui était versé dans la fonction qu'il a quittée.

- une indemnité forfaitaire de mobilité égale à trois mois de salaire, versée par l'organisme d'accueil dès la prise des nouvelles fonctions. En cas de non agrément dans le nouvel emploi, l'agent de direction devra procéder au remboursement du montant de l'indemnité perçue. Cette indemnité ne peut être versée qu'une fois par période de cinq ans. La Commission Paritaire Mixte pourra être saisie de toute situation particulière liée à la mobilité afin de lui apporter une réponse spécifique.

- un crédit de trois jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés par l'organisme d'accueil en vue de rechercher un nouveau logement.

- le remboursement par l'organisme d'accueil des frais exposés pour effectuer un voyage de reconnaissance dans la région d'accueil avec son conjoint ou concubin.

- afin de faciliter l'insertion professionnelle dans la région d'accueil du conjoint(e) de l'agent de direction recruté, l'organisme d'accueil met à disposition du conjoint(e) une assistance à la recherche d'un emploi.

Cette assistance se traduit par la réalisation :

- d'un bilan de compétences,
- de démarches de l'organisme auprès des employeurs potentiels de la région.

- la prise en charge des frais de double résidence pour l'agent de direction se trouvant temporairement dans l'impossibilité de déménager, en raison notamment de l'activité du conjoint(e) ou de la scolarité de ses enfants, à compter de sa prise de fonction et jusqu'à la réalisation de son déménagement et pour une durée ne pouvant excéder douze mois.

A ce titre, il bénéficie sur justificatif :

- du remboursement du montant du loyer hors charges de la nouvelle résidence ou des frais de logement (hôtel, résidence ...),

La prise en charge s'effectuera dans la limite des montants suivants, étant considéré que ces montants sont versés par jour calendaire :

- pour le remboursement des frais liés à la location de logement :

	Montant brut versé au salarié pour la location d'un logement en province	Montant brut versé au salarié pour la location d'un logement en Ile de France
9 premiers mois	30,12 €	35,14 €
du 10 ^{ème} au 12 ^{ème} mois inclus	20,08 €	23,09 €

- pour le remboursement des frais de logement (hôtel, résidence,...) :

	Montant brut versé au salarié pour un logement en province	Montant brut versé au salarié pour un logement en Ile de France
9 premiers mois	60,23 €	69,27 €
du 10 ^{ème} au 12 ^{ème} mois inclus	40,16 €	46,18 €

La revalorisation du montant de cette prise en charge sera effectuée à effet du 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle de l'indice INSEE « hôtellerie y compris pension ».

- du remboursement des frais de déplacement à raison d'un transport hebdomadaire.

Article 25 - Période d'essai en cas de recrutement extérieur à la Mutualité Sociale Agricole

(Article modifié par l'avenant n° 5 du 8 décembre 2003)

(Article modifié par l'avenant n° 20 du 9 juin 2017)

L'agent de Direction embauché par contrat de travail à durée indéterminée alors qu'il n'exerçait pas, précédemment à cette embauche, son activité professionnelle au sein d'un organisme de Mutualité Sociale Agricole effectue d'abord une période d'essai dont la durée maximale est fixée à 6 mois, renouvelable une fois si des raisons particulières l'imposent. Le renouvellement de la période d'essai doit faire l'objet de l'accord écrit de l'agent de Direction concerné.

La période d'essai s'entend d'une durée de travail effectivement fournie.

Pendant la période d'essai, et par dérogation à l'article 28 - Délai-congé et indemnité de licenciement - il pourra être mis fin au contrat de travail avec préavis réciproque d'un mois, sans qu'il soit besoin de saisir la Commission Paritaire Mixte de Présidents et de Directeurs de la Mutualité Sociale Agricole, et sans que la rupture du contrat de travail puisse entraîner le versement des indemnités prévues audit article.

Les agents de direction en cours de période d'essai bénéficient des droits prévus par la présente convention à l'exception des articles 21 (complément familial), 22 (primes liées aux événements familiaux), 32 (congés de maladie), 34 (congé maternité), 34-1 (congé de paternité), 35 (congés d'adoption), 36 (congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant), 36 bis (congé de solidarité familiale) et 37 (congé sans solde).

Article 26 - Prévention des litiges

(Article modifié par l'avenant n° 16 du 18 juin 2009)

(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005)

(Article modifié par l'avenant n° 7 du 13 avril 2005)

Les signataires de la présente convention collective estiment indispensable que, dans un intérêt commun, toutes les contestations et différends caractérisés mettant en jeu la poursuite du contrat de travail au sein des organismes de MSA, fassent l'objet d'une médiation pour permettre de résoudre amiablement des questions qui porteraient tort au bon fonctionnement des organismes de MSA, si elles n'étaient pas réglées.

Lorsque le litige concerne un Directeur, le Conseil d'administration ou le Directeur concerné peut saisir l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes de la convention collective.

Lorsque le litige concerne un Agent de direction autre qu'un Directeur, l'une ou l'autre des parties peut saisir l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes de la convention collective. Ces dernières peuvent également conjointement (fédération employeur et une des organisations représentant les Agents de direction) prendre l'initiative de proposer la médiation au Directeur et à l'Agent de direction de l'organisme concerné.

Dans tous les cas la démarche de médiation est proposée à la partie (ou aux parties) non initialement demanderesse(s) par la FNEMSA au nom des signataires (ou adhérents) à la présente convention, pour obtenir leur accord de principe.

En cas de réponse positive les deux parties saisies (ou saisissantes) choisissent conjointement comme médiateurs :

- un Président et un Directeur, si le litige concerne un Directeur,

- un Directeur et un Agent de direction de la catégorie concernée, si le litige concerne un Agent de direction autre qu'un Directeur.

En vue du règlement du litige, les médiateurs soumettent aux parties, dans le délai d'un mois à compter du jour où ils ont été saisis, des propositions de solution sous la forme de recommandations. La CCMSA est informée de ces propositions.

Article 27 - Procédure conventionnelle de licenciement

(Article modifié par l'avenant n° 16 du 18 juin 2009)

(Article modifié par l'avenant n° 8 du 30 juin 2005)

Le licenciement pour motif personnel (hors licenciement pour inaptitude) d'un agent de direction ne peut être prononcé que par le conseil d'administration de l'organisme qui l'emploie, après avis de la commission de discipline prévue à l'article R 123-51 du code de la sécurité sociale.

Article 28 - Délai-congé et indemnité de licenciement

En cas de licenciement hors faute grave ou lourde, les agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole ont droit :

- à un délai-congé (ou préavis),
- à une indemnité de licenciement compensatrice du préjudice subi.

Il est tenu compte, pour le calcul des indemnités de préavis et de licenciement, d'une assiette déterminée selon les règles de droit commun.

• 1 - Délai-congé :

Le conseil d'administration devra, en cas de licenciement, signifier celui-ci à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception mentionnant les motifs de la décision prise à son encontre.

A partir de cette date, il sera accordé un préavis fixé comme suit, en fonction de l'ancienneté de l'agent de direction dans un ou plusieurs organismes de Mutualité Agricole et/ou dans un ou plusieurs organismes adhérant à la FNEMSA et/ou dans un organisme visé à l'article R 111-1 du code de la sécurité sociale.

- moins de 2 ans d'ancienneté : 2 mois

- plus de 2 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 4 mois

- plus de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 6 mois

- au-delà de 20 ans d'ancienneté :12 mois

Réciproquement, les agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole ne peuvent, sauf accord du conseil d'administration dont ils relèvent, donner leur démission sans observer un préavis d'une durée égale à celle dont ils seraient fondés à se prévaloir.

Ces préavis peuvent être remplacés par une indemnité compensatrice réciproque.

• 2 - Indemnité de licenciement :

Les agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole auront droit à une indemnité de licenciement calculée à raison deux mois de salaire par année d'ancienneté en tant qu'agent de Direction d'un organisme de Mutualité Agricole et/ou d'un organisme adhérant à la FNEMSA et/ou dans un organisme visé à l'article R 111-1 du code de la sécurité sociale.

A l'indemnité de licenciement ainsi définie, s'ajoute celle résultant le cas échéant, en application de la convention collective de travail du personnel de la Mutualité Sociale Agricole du 22 décembre 1999,

de l'ancienneté précédente de l'intéressé dans un poste d'encadrement ou d'exécution dans un organismes de Mutualité Agricole et/ou dans un organisme adhérant à la FNEMSA.

Toutefois, l'indemnité totale ne pourra en aucun cas être supérieure à 36 mois de salaire.

En cas de rupture du contrat de travail de l'agent de direction pour cause d'invalidité physique médicalement constatée, consécutive à une maladie ou un accident de la vie privée, le versement de l'indemnité de licenciement visée au présent article est exclu. Seule est due une indemnité égale à l'indemnité légalisée de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, majorée de 50%.

Article 29 - Non cumul entre indemnité de licenciement et pension de vieillesse

(Article modifié par l'avenant n° 14 du 13 février 2008)

Afin qu'il n'y ait pas de cumul entre l'indemnité de licenciement visée au 2° de l'article 28 et la jouissance d'une pension de vieillesse (régime de base) à taux plein, le montant de l'indemnité de licenciement sera réduit dans le cas où le nombre de mois séparant la date de cessation du contrat de travail de celle à laquelle l'agent de direction concerné serait en mesure de bénéficier d'une retraite de base à taux plein, sera inférieur au nombre de mois constituant l'indemnité de licenciement.

Par date de cessation du contrat, il convient d'entendre la date à laquelle l'agent de direction est radié des effectifs.

Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement sera égal au nombre de mois séparant ces deux dates, sans toutefois pouvoir être inférieur à celui de l'indemnité calculée en application des articles L 122-9 et R 122-2 du code du travail.

L'agent de direction est en la circonstance tenu de fournir à l'employeur tous renseignements sur sa situation au regard de ses droits à pension de vieillesse. En l'absence de ces renseignements, l'employeur versera l'indemnité calculée en application des articles L 122-9 et R 122-2 du code du travail.

Article 30 - Départ à la retraite

Le départ à la retraite des agents de Direction s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables en la matière. Il en résulte que le contrat de travail se poursuit tant que les agents de direction ou leur organisme employeur n'ont pas pris l'initiative de la rupture.

Les agents de Direction s'engagent à fournir à l'employeur tous renseignements sur leur situation au regard de leurs droits à pension de vieillesse.

Le départ à la retraite entraîne le versement d'une indemnité égale à 3 mois de salaire calculée sur la base du dernier salaire brut mensuel normal.

Toutefois, lorsque le départ à la retraite intervient sur décision de l'employeur, l'indemnité versée ne peut être inférieure à l'indemnité visée à l'article 5 de l'accord du 10 décembre 1977 annexé à la loi n°78-49 du 19 janvier 1978.

TITRE V : CONGES

Article 31 - Conges payés

Les agents de direction bénéficient de congés annuels, au prorata de leur temps de présence au cours de la période de référence, dans les conditions suivantes :

- moins d'un an d'ancienneté : 2,5 jours ouvrables par mois de présence ;

- d'un an à quatre ans d'ancienneté : 25 jours ouvrés;
- plus de quatre ans d'ancienneté : 26 jours ouvrés;
- plus de vingt-cinq ans d'ancienneté : 27 jours ouvrés.

La période de référence pour l'acquisition des congés payés annuels s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

A ces congés s'ajoutent en cas de fractionnement :

- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés payés pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de chaque année est au moins égal à 5,
- 1 seul jour ouvré lorsque ce nombre est inférieur à 5 jours ouvrés et au moins égal à 2.

La durée des congés de maladie prévue à l'article 32 de la présente convention collective est considérée comme période de travail effectif, dans la limite maximale de six mois, pour la détermination du droit au congé annuel.

Article 32 - Congés de maladie

1° Justification de l'absence

En cas d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, l'agent de direction est tenu, sauf cas de force majeure :

- d'aviser l'organisme employeur dans les 24 heures ;
- de faire constater son incapacité de travail par un médecin dès le premier jour d'absence normalement travaillé ;
- de faire parvenir à l'organisme employeur le certificat médical dans un délai maximum de 3 jours ;

L'organisme employeur peut demander à un médecin de son choix de visiter l'agent de direction absent. L'agent de direction s'engage à accepter ce contrôle et à en permettre l'exercice. S'il y a contradiction entre l'avis du médecin traitant et l'avis du médecin de l'employeur, tous deux désignent un troisième médecin pour les départager et fixer, éventuellement, la date de reprise du travail.

2° Incidence de l'absence pour maladie sur le contrat de travail

Pendant son absence pour maladie ou accident de la vie privée médicalement justifiée, le contrat de travail est suspendu et l'agent de direction est considéré en congé de maladie.

Si le congé maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, il ouvre droit à une indemnisation par l'employeur dès le premier jour d'absence. En cas d'absence inférieure à quatre jours, la condition de versement d'indemnités journalières n'est pas requise.

L'indemnisation accordée par l'employeur complète, de façon à garantir le salaire net que l'agent de direction aurait perçu en travaillant, les indemnités versées par la caisse de Mutualité Sociale Agricole et éventuellement par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'employeur.

L'employeur fait l'avance à l'agent de direction des indemnités dues par la caisse de Mutualité Sociale Agricole et éventuellement par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'organisme, sous réserve d'être autorisé par l'agent de direction à percevoir directement lesdites indemnités.

Tant que le bénéfice des indemnités journalières est accordé, le maintien de la rémunération par l'employeur est effectué dans la limite maximale :

- de trois mois pour les agents de direction ayant de six mois à un an d'ancienneté ;

- de six mois à partir d'un an d'ancienneté.

Le droit à une nouvelle période de maintien de la rémunération au titre de la maladie est subordonné à la reprise d'activité de l'agent de direction salarié pendant une période continue ou non d'au moins six mois.

Lorsque l'agent de direction informe son employeur que la maladie a été reconnue comme entrant dans la catégorie des affections de longue durée au sens de la législation sur les assurances sociales agricoles, l'indemnisation est portée à :

- 18 mois pour les agents de direction ayant de 2 ans à 3 ans d'ancienneté ;
- 30 mois pour les agents de direction ayant de 3 ans à 4 ans d'ancienneté ;
- 3 ans au-dessus de 4 ans d'ancienneté.

Le droit à une nouvelle période de maintien de la rémunération au titre de l'affection de longue durée est subordonnée à la reprise d'activité de l'agent de direction pendant une durée continue d'au moins un an. Les absences ne dépassant pas, par an, 45 jours calendaires continus ou non, ne sont toutefois pas prises en considération pour l'appréciation de la condition de reprise d'activité d'un an.

Il n'y a pas de cumul entre les durées de congé prévues pour affection de longue durée et pour les autres cas de maladie.

Après la période d'indemnisation par l'employeur, le congé de maladie se poursuit tant que la maladie demeure médicalement justifiée et, à l'issue du congé, l'agent de direction physiquement apte à tenir son emploi est réintégré dans celui-ci ou un emploi similaire.

Pendant le congé maladie indemnisé au titre des assurances sociales agricoles, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir que pour un motif autre que la maladie elle-même telle que la nécessité de remplacement de l'intéressé justifiée au regard des contraintes de fonctionnement de l'organisme.

La durée du congé de maladie est prise en compte pour l'appréciation du droit à congés payés dans la limite prévue à l'article 31 de la présente convention. Elle est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté dans l'organisme, dans la même limite de six mois.

3° Inaptitude physique

En cas d'inaptitude physique de l'agent de direction, il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de procéder au reclassement de l'intéressé dans l'organisme, en prenant en compte les propositions du médecin du travail.

En cas d'impossibilité de reclassement et dans un délai d'un mois qui suit l'examen médical de reprise du travail :

- soit le contrat de travail demeure suspendu et l'employeur rétablit le salaire de l'intéressé,
- soit le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur.

Lorsque la rupture du contrat de travail de l'agent de direction intervient pour cause d'inaptitude physique médicalement constatée, l'indemnité à verser est fixée au 4^{ème} alinéa du § 2 de l'article 28 de la présente convention.

Article 33 - Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Le congé consécutif à un accident du travail, y compris à un accident de trajet, ou à une maladie professionnelle, tel que défini par les textes législatifs et réglementaires, qui donne lieu à attribution d'indemnités journalières par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, ouvre droit à une indemnisation par l'employeur jusqu'à la date de guérison ou de consolidation du salarié.

L'indemnisation accordée par l'employeur complète, de façon à garantir le salaire net que l'agent de direction aurait perçu s'il avait travaillé, les indemnités versées par la caisse de Mutualité Sociale agricole et éventuellement par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'employeur.

L'employeur fait l'avance au salarié des indemnités dues par la caisse de Mutualité Sociale Agricole et éventuellement par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'organisme, sous réserve d'être autorisé par l'agent de direction à percevoir directement lesdites indemnités.

L'employeur peut demander à un médecin de son choix de visiter le salarié absent.

Après sa guérison ou sa consolidation, l'agent de direction déclaré apte par le médecin du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

En cas d'inaptitude physique du salarié consécutive à un accident du travail, un accident de trajet ou à une maladie professionnelle, l'obligation de reclassement du salarié dans l'organisme qui incombe à l'employeur s'exerce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. L'indemnité à verser en cas de rupture du contrat de travail du salarié pour cause d'inaptitude physique médicalement constatée est fixée aux alinéas 1 à 3 du § 2 de l'article 28 de la présente convention.

Article 34 - Congé maternité

(Article modifié par l'avenant n°5 du 8 décembre 2003)

1° Durée et modalités de l'indemnisation

Sous réserve des durées plus longues prévues dans certaines hypothèses par les dispositions législatives en vigueur, le congé de maternité est de 4 mois.

Lorsque le congé de maternité donne lieu au versement d'indemnités journalières par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, l'agent de direction bénéficie pendant 4 mois d'une indemnisation qui complète ces indemnités journalières ainsi que celles éventuellement versées par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'employeur. La salariée se voit garantir le salaire net qu'elle aurait perçu en travaillant.

L'employeur fait l'avance à l'agent de direction des indemnités dues par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole et éventuellement par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'organisme, sous réserve d'être autorisé par l'agent de direction à percevoir directement lesdites indemnités.

Si en application des dispositions législatives, l'agent de direction bénéficie d'un congé d'une durée supérieure à 4 mois, la durée de l'indemnisation est portée à celle prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les modalités de l'indemnisation sont identiques à celles fixées au paragraphe précédent.

2° Congé à demi-salaire

A l'issue du congé de 4 mois, l'agent de direction a la faculté de demander un nouveau congé de deux mois au cours duquel il lui est accordé une indemnité égale à la moitié du salaire net qu'elle aurait perçu en travaillant.

Lorsque les deux parents travaillent dans un organisme adhérent, un seul congé à demi-salaire est attribué. La durée de ce congé pourra cependant être répartie entre les parents suivant des modalités établies en accord avec l'employeur.

Article 34-1 - Congé de paternité

(Article créé par l'avenant n°5 du 8 décembre 2003)

Le père, agent de direction d'un organisme adhérent, peut bénéficier d'un congé de paternité lui permettant, après la naissance de son enfant, de cesser son activité dans les conditions prévues par les dispositions légales ou réglementaires.

Il perçoit pendant cette période des indemnités journalières de paternité.

1° Durée du congé

La durée maximale du congé de paternité est fixée à 11 jours calendaires ou à 18 jours calendaires dans l'hypothèse de naissances multiples.

2° Maintien de salaire

Lorsque le congé de paternité donne lieu au versement d'indemnités journalières par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, l'agent de direction titulaire bénéficie pendant une période de 11 jours calendaires ou 18 jours calendaires en cas de naissances multiples d'une indemnisation qui complète ces indemnités journalières. L'agent de direction se voit garantir le salaire net qu'il aurait perçu en travaillant.

L'employeur fait l'avance à l'agent de direction des indemnités dues par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, sous réserve d'être autorisé par l'agent de direction à percevoir directement lesdites indemnités.

La durée du congé de paternité est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

3° Congé à demi-salaire

A l'issue de ce congé, l'agent de direction titulaire a la faculté de demander un nouveau congé de deux mois au cours duquel il lui est accordé une indemnité égale à la moitié du salaire net qu'il aurait perçu en travaillant.

Par exception, le congé à demi-traitement peut être pris dans un délai de 4 mois après la naissance de l'enfant à condition d'en informer l'employeur 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé.

Lorsque le conjoint travaille dans un organisme adhérent et peut prétendre au congé à demi-salaire tel que prévu à l'article 34-2°, un seul congé est attribué. La durée de ce congé pourra cependant être répartie entre les parents suivant des modalités établies en accord avec l'employeur.

Article 35 - Congé d'adoption

(Article modifié par l'avenant n°5 du 8 décembre 2003)

Le congé d'adoption est de 3 mois, sous réserve des durées plus longues prévues dans certaines hypothèses par les dispositions législatives en vigueur.

Lorsque le congé d'adoption donne lieu au versement d'indemnités journalières par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, l'agent de direction bénéficie pendant 3 mois d'une indemnisation qui complète ces indemnités ainsi que celles éventuellement versées par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'employeur. L'agent de direction se voit garantir le salaire net qu'il aurait perçu en travaillant.

La durée de l'indemnisation est portée à 20 semaines maximum lorsque l'agent de direction bénéficie d'une durée de congé supérieure à 3 mois, dans les conditions prévues à l'alinéa 2 de cet article.

L'employeur fait l'avance à l'agent de direction des indemnités dues par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole et éventuellement par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'organisme, sous réserve d'être autorisé par l'agent de direction à percevoir directement lesdites indemnités.

Lorsque les deux parents travaillent dans un organisme adhérent, un seul congé d'adoption est attribué. La durée de ce congé pourra cependant être répartie entre les parents dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 35-1 - Congé supplémentaire d'adoption

(Article créé par l'avenant n° 5 du 8 décembre 2003)

Le congé d'adoption prévu à l'article 35 de la présente convention est augmenté de 11 jours calendaires ou 18 jours calendaires en cas d'adoptions multiples dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque ce congé supplémentaire donne lieu au versement d'indemnités journalières par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, l'agent de direction titulaire bénéficie pendant une période de 11 jours calendaires ou 18 jours calendaires en cas d'adoptions multiples d'une indemnisation qui complète ces indemnités journalières. L'agent de direction se voit garantir le salaire net qu'il aurait perçu en travaillant.

La durée de ce congé supplémentaire d'adoption est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

Article 36 - Congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant

(Article modifié par l'avenant n° 5 du 8 décembre 2003)

Pendant la période qui suit l'expiration des congés de maternité, d'adoption ou de paternité conventionnels, légaux ou du congé de demi salaire prévu aux articles 34-1 3° et 34-2° de la présente convention, le père ou la mère agent de direction de l'organisme peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou réduire sa durée du travail dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les modalités de la répartition de l'horaire de travail de l'agent de direction bénéficiaire d'une activité à temps partiel font l'objet d'un accord entre l'employeur et l'agent de direction concerné.

Les agents de direction bénéficiaires ont la possibilité de mettre fin à tout moment de manière définitive à leur congé parental d'éducation ou à l'horaire à temps partiel à condition d'en avertir l'employeur au moins un mois à l'avance.

Article 36 bis - Congé de solidarité familiale

(Article créé par l'avenant n° 20 du 9 juin 2017)

L'agent de direction peut bénéficier, dans les conditions prévues par les dispositions légales, d'un congé de solidarité familiale lui permettant d'assister un proche dont la pathologie met en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Lorsque les jours d'absence pris dans le cadre de ce congé, donnent lieu au bénéfice de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, l'employeur verse, à l'agent de direction, un complément de rémunération de façon à garantir le salaire net qu'il aurait perçu en travaillant.

Le bénéfice de cette mesure étant subordonné au versement de l'allocation, il appartient à l'agent de direction d'apporter la preuve du versement de cette dernière.

L'agent de direction pourra bénéficier au cours de sa carrière professionnelle dans l'institution d'un seul complément de rémunération à ce titre.

Article 37 - Congé sans solde

L'agent de direction, s'il compte plus d'un an de présence dans l'organisme, peut bénéficier, avec l'accord de son employeur, d'un congé sans solde pour convenance personnelle. Ce congé ne peut excéder 12 mois.

L'agent de direction doit avertir l'organisme employeur :

- au moins un mois à l'avance, si le congé sans solde prévu est d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;
- au moins deux mois à l'avance, si le congé sans solde prévu est d'une durée supérieure à 6 mois.

Le point de départ et la durée de ce congé sans solde sont fixés d'un commun accord entre l'agent de direction et son employeur. Il ne peut précéder ou suivre le congé sabbatique ou le congé pour création d'entreprise prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Au terme du congé sans solde, l'agent de direction est réintégré de plein droit dans son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 38 - Détachement

Nonobstant les dispositions de l'article 37 de la présente convention collective, les agents de direction peuvent sur leur demande et après avis conforme de la Caisse Centrale obtenir leur détachement auprès d'un organisme visé par le Code de la sécurité sociale ou le code de la mutualité, d'une administration publique, d'un organisme gérant un service public, d'une organisation internationale, d'un organisme social d'un territoire d'outre-mer ou d'un organisme social d'un pays étranger.

La durée du détachement est au maximum de cinq ans.

Au terme de cette période, l'agent de direction qui en fait la demande a droit à occuper un emploi de direction d'un niveau au moins équivalent à celui qu'il occupait précédemment. A cet effet, et indépendamment des actes de candidature qu'il peut être amené à effectuer sur des postes vacants, il doit formuler une demande de réintégration auprès de la Caisse centrale 6 mois au moins avant la fin de la période de détachement.

A défaut d'être réaffecté immédiatement à un poste de direction au sein d'un organisme, il est rattaché dans cette attente à la Caisse Centrale.

TITRE VI : GARANTIES INDIVIDUELLES

Article 39 - Liberté Syndicale et d'opinion

Les agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole ont l'entière faculté d'adhérer librement et d'appartenir, ou de ne pas adhérer, à tout syndicat professionnel de leur choix. L'entière liberté syndicale leur est intégralement garantie dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

En dehors de l'exercice de leurs fonctions professionnelles, les agents de Direction conservent leur entière liberté d'opinion politique et confessionnelle, dont les conseils d'administration s'engagent à ne point faire état.

Néanmoins, les agents de Direction s'interdisent, même en dehors de l'exercice de leurs fonctions professionnelles, toute activité de nature à porter directement ou indirectement atteinte aux intérêts supérieurs des organismes qui les emploient et de la Mutualité Sociale Agricole en général.

Article 40 - Reclassement

Tout agent de Direction de la Mutualité Sociale Agricole licencié soit contre l'avis de la Commission Paritaire Mixte, soit pour cause de suppression d'emploi conserve, pendant deux ans, un droit de reclassement dans les organismes de Mutualité Sociale Agricole. La Commission Paritaire Mixte tient

à jour la liste des agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole ayant un droit légitime au reclassement.

TITRE VII : AVANTAGES DIVERS

Article 41- Régimes de retraite et de prévoyance

(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005)

1° - Retraite complémentaire

Les organismes visés par la présente convention adhèrent, pour leur personnel de direction, à la Caisse Mutuelle Autonome des Retraites Complémentaires Agricoles (CAMARCA) et à la Caisse de Retraite Complémentaire des Cadres de l'Agriculture (CRCCA).

Lesdits organismes anciens membres adhérents, au 31 décembre 1996, de CCPMA RETRAITE (Caisse de retraite complémentaire) adhèrent à la CCPMA RETRAITE (Institution de retraite supplémentaire).

Les agents de Direction des organismes adhérant à la FNEMSA sont affiliés au régime de retraite supplémentaire par capitalisation gérée par la CCPMA PREVOYANCE.

2° - Régime supplémentaire de retraite

La FNEMSA et les organisations syndicales signataires ou adhérentes conviennent d'adhérer pour les bénéficiaires de la présente convention collective à un régime supplémentaire de retraite destiné à compléter les prestations résultant du 1° du présent article. Ce régime sera obligatoirement un régime additif et à cotisations définies. L'employeur n'aura en la matière aucune responsabilité de gestion. Le taux de cotisation applicable est fixé par une annexe au présent accord.

3° - Prévoyance

Les agents de direction des organismes adhérant à la FNEMSA sont affiliés au régime de prévoyance de la CCPMA Prévoyance pour les garanties incapacité de travail, décès et obsèques.

Conformément à l'article L 912-2 du code de la sécurité sociale, le choix effectué est réexaminé, en Commission Paritaire Mixte, une fois tous les cinq ans.

Tout changement concernant le choix de l'organisme donnera lieu à la conclusion d'un avenant à la présente convention.

S'agissant de la garantie remboursement de frais de soins de santé, conformément à l'article L 133-5 du code du travail, les modalités d'accès au régime de prévoyance maladie sont négociées par les organismes adhérents.

Article 42 - Aide au logement

Les organismes adhérents doivent consacrer à l'aide au logement de leurs salariés une somme déterminée selon le même pourcentage que celui prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La base de calcul de cette somme est constituée du montant des salaires payés au cours de l'année civile écoulée.

Les sommes dégagées font l'objet d'investissement pour une durée de 20 ans et sont utilisées :

- soit sous forme de prêts accordés directement par les organismes adhérents aux agents de direction qui en font la demande ;

- soit, après consultation du comité d'entreprise, selon d'autres modalités (construction directe de logements, travaux d'amélioration d'immeubles anciens, versements aux organismes collecteurs).

Le prêt doit être destiné à financer notamment l'une des opérations suivantes :

- construction d'un logement ;
- acquisition d'un logement ;
- travaux d'amélioration d'un logement.

Article 43 - Frais de déplacement et de séjour

(Article modifié par l'avenant n° 9 du 9 décembre 2005)

Les agents de direction des organismes adhérents amenés à se déplacer dans le cadre d'une mission pour le compte de l'organisme employeur ou dans le cadre d'une formation inscrite au plan annuel de formation sont remboursés de leurs frais de transport et de séjour.

Les conditions de remboursement ainsi que les montants des remboursements sont fixés par accords entre la FNEMSA et les organisations syndicales signataires ou adhérentes de la présente convention collective.

[ACCORD RELATIF AU REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SEJOUR ET](#)

Article 44 - Indemnité de responsabilité de l'Agent Comptable

(Article modifié par l'avenant n° 12 du 24 janvier 2008)

(Article modifié par l'avenant n° 17 du 14 décembre 2010)

L'Agent de Direction exerçant la fonction d'Agent Comptable d'un organisme de MSA perçoit une indemnité de responsabilité qui doit permettre à l'intéressé de couvrir sa cotisation à la société de cautionnement mutuel, ainsi que la prime de son contrat d'assurance et, en outre, de se constituer propre assureur pour tout ou partie des débets non couverts par l'assurance.

Le montant de cette indemnité de responsabilité est calculé en référence au montant des prestations et des cotisations de l'année n-1 de son organisme en application des barèmes figurant dans l'annexe 4 de la présente convention.

En tout état de cause le montant de l'indemnité devra couvrir les frais de cautionnement et d'assurance supportés par l'Agent Comptable.

Lorsqu'un Agent Comptable, en plus de son activité d'Agent Comptable de caisse de MSA, exerce ses fonctions au sein des Organismes Informatiques, des Aromsa, des structures périphériques telles que les GIE, associations, l'indemnité de responsabilité est complétée à hauteur des frais de cautionnement et d'assurance correspondants.

Article 45 - Assurance contre les risques d'agression de la part de tiers

Les organismes adhérant à la FNEMSA, exposés à des risques d'agression de la part de tiers, notamment en cas de contestation de leur mission de service public, souscrivent au profit des agents de direction soumis auxdits risques un contrat d'assurance incluant l'assistance juridique.

Article 46 - Responsabilité des agents de direction

(Article créé par l'avenant n° 10 du 9 décembre 2005)

Dans le cas où un agent de direction a été poursuivi par un tiers pour des faits liés à l'exercice de sa fonction, le conseil d'administration de l'organisme adhérent à la FNEMSA peut, dans la mesure où

une faute personnelle détachable de l'exercice de la fonction n'est pas imputable à cet agent de direction, décider de le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui et des frais de procédure et de défense.

Fait à Bagnolet, le 27 juillet 2000

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

Pour le Syndicat National des Directeurs
de la Mutualité Agricole
(SNDMA)

Mme GROS

M. BOURGAUD

3ème Partie - Les dispositions transitoires

(Dispositions transitoires modifiées par l'avenant n° 13 du 5 février 2008)

Les dispositions de la convention collective de travail révisée des agents de Direction de la Mutualité Sociale Agricole s'appliquent à compter du 1^{er} juillet 2000 immédiatement aux situations en cours, sous réserve des dispositions transitoires prévues ci-après, qui prennent à la même date:

Article 1 - Mise en oeuvre du système de rémunération résultant de l'avenant n° 13 du 5 février 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 :

Catégorie Emploi	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3
Sous-Directeur Secrétaire Général	479	520	571
Agent Comptable Directeur Adjoint	530	581	632
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 :

Catégorie Emploi	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 bénéficiaire 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 1er 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 4 - Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008 - RESERVE

Article 5 - Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008 - RESERVE

Article 6 - Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008 - RESERVE

Article 7 - Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008 - RESERVE

Article 8 - Article supprimé par l'avenant n° 13 du 5 février 2008 - RESERVE

Fait à Bagnolet, le 27 juillet 2000

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

Pour le Syndicat National des Directeurs
de la Mutualité Agricole
(SNDMA)

Mme GROS

M. BOURGAUD

**ANNEXE 1 A LA CONVENTION COLLECTIVE REVISEE DES AGENTS DE DIRECTION DE LA
MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE (article 19)**

**GESTION DE STRUCTURES COMMUNES A PLUSIEURS ORGANISMES
DE MSA, PAR EXECUTION DE CONVENTIONS PASSEES PAR LES MSA AVEC DES TIERS OU
LORS DE LA REALISATION
DE MISSIONS INSTITUTIONNELLES**

ARTICLE 1 : PRINCIPE GENERAL

Le surcroît de responsabilité des personnels de direction exerçant, outre leurs fonctions, une fonction effective de direction ou une responsabilité de gestion de structures communes à plusieurs organismes de MSA, par exécution de conventions passées par les MSA avec des tiers ou lors de la réalisation de missions institutionnelles, telles que définies à l'article 2, donne lieu à l'attribution de points supplémentaires dans les conditions prévues à l'article 3.

ARTICLE 2 : ACTIVITES CONCERNEES

(Article modifié par l'avenant n° 21 du 17 janvier 2019)

Les activités concernées sont les suivantes :

- responsabilités de gestion dans le cadre de missions institutionnelles nationales ou régionales (tel que Directeur Délégué d'Association Régionale des Caisses de MSA...);
- responsabilités de gestion dans le cadre de mise en commun de moyens dès lors que cette mise en commun s'effectue au sein d'une structure spécifique du type GIE de moyens, association régionale de formation ... ;
- responsabilités de gestion par exécution de conventions passées avec des tiers de structures indépendantes du type centres de vacances, associations d'aide à domicile, de télésécurité, maisons de retraite, établissements de santé, structures d'insertion par l'emploi, organismes et sections d'assurance complémentaire.

Les responsabilités multiples pouvant revêtir des spécificités non observées dans le présent article pourront faire l'objet d'avenants entre les parties signataires.

ARTICLE 3 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES POINTS SUPPLEMENTAIRES

Les conditions requises pour bénéficier des points supplémentaires sont les suivantes :

- autorisation de gestion de la structure ou de la mission institutionnelle, donnée par le Conseil d'Administration de la Caisse de MSA à la Direction de la Caisse ;
- exercice effectif de la mission ;
- remboursement par la structure de la charge financière corrélative à la MSA employeur.

Le nombre de points pouvant être attribué à un Cadre de Direction est compris entre 10 et 60 points en fonction de l'importance des structures et missions institutionnelles gérées. La Commission Paritaire Mixte détermine dans son règlement intérieur un référentiel d'attribution de ces points.

Fait à Bagnolet, le 27 juillet 2000

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

Pour le Syndicat National des Directeurs
de la Mutualité Agricole
(SNDMA)

Mme GROS

M. BOURGAUD

**ANNEXE 2 A LA CONVENTION COLLECTIVE REVISEE DES AGENTS DE DIRECTION DE LA
MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE (article 24)**

Pour la mise en œuvre des dispositions de l'article 24, constitue un cas de dérogation à la règle d'interdiction promotionnelle prévue à l'alinéa 2 du point Recrutement/Nomination dudit article le fait de nommer dans un premier poste d'agent de direction un cadre de l'organisme précédemment recruté à l'issue de la scolarité du CNESSS.

Fait à Bagnolet, le 27 juillet 2000

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

Pour le Syndicat National des Directeurs
de la Mutualité Agricole
(SNDMA)

Mme GROS

M. BOURGAUD

**ANNEXE 3 A LA CONVENTION COLLECTIVE REVISEE DES AGENTS DE DIRECTION DE LA
MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE (article 41 – 2°)**

Le taux des cotisations est fixé à 3 % de la rémunération mensuelle, ces cotisations étant supportées à hauteur de 1,80 % par l'employeur et de 1,20 % par le salarié.

Fait à Bagnolet, le 27 juillet 2000

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

Pour le Syndicat National des Directeurs
de la Mutualité Agricole
(SNDMA)

Mme GROS

M. BOURGAUD

**ANNEXE 4 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES AGENTS DE DIRECTION
DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE (ARTICLE 44)**

1°) Modalités de calcul de l'indemnité de responsabilité de l'Agent Comptable :

Les prestations et cotisations permettant de déterminer le montant de l'indemnité à verser correspondent à :

- le total des charges du compte de résultat auquel il convient d'appliquer le barème prestations énoncé au 2°) de la présente annexe.
- les cotisations de gestion et les cotisations techniques, auxquelles il convient d'appliquer le barème cotisations énoncé au 2°) de la présente annexe.

L'indemnité de responsabilité de l'Agent Comptable correspond à l'addition des deux montants ainsi obtenus.

Elle est plafonnée à la dernière tranche des barèmes visés au 2°) de la présente annexe à savoir **5.377€**.

2°) Barèmes applicables :

Barème pour les prestations (en millions d'€uros)

- de 8,5	1.722 €
de 8,5 à 25	1.941 €
de 25 à 48,7	2.157 €
de 48,7 à 81,9	2.369 €
de 81,9 à 246,2	2.499 €
de 246,2 à 491,1	2.917 €
de 491,1 à 822,9	3.288 €
de 822,9 à 1.237,9	4.015 €
de 1.237,9 à 1.657,3	4.707 €
+ de 1.657,3	5.377 €

Barème pour les cotisations (en millions d'€uros)

- de 75,0	250 €
de 75,0 à 100,0	500 €
de 100,0 à 125,0	750 €
de 125,0 à 150,0	1000 €
de 150,0 à 200,0	1.500 €
de 200,0 à 300,0	2.000 €
de 300,0 à 1.561,2	2.853 €
de 1.561,2 à 3.781,8	3.288 €
de 3.781,8 à 8.048,8	4.015 €
de 8.048,8 à 11.875,9	4.705 €
de 11.875,9 à 16.162,3	5.065 €
+ de 16.162,3	5.377 €