

## CCPNI AD DU VENDREDI 18 OCTOBRE 2024

---

Le SNADMSA souhaite s'exprimer sur les négociations en cours.

Comme vous le savez, le SNADMSA défend une vision exigeante de cette fonction, considérant que le statut de cadre dirigeant n'est pas seulement un titre honorifique, mais bien une mission impliquant engagement, responsabilité, risque et courage.

Comme disait Camus, « mal nommer les choses c'est ajouter au malheur de ce monde ».

C'est pourquoi nous souhaitons apporter les précisions suivantes.

Sur la notion de négociation : nous déplorons l'entrée en négociation fondée sur un mandat mais sans aucun budget supplémentaire.

Comment en ce cas, pouvoir construire, élaborer, partager et convenir d'éléments concernant le champ conventionnel des agents de direction sans visibilité quant à une évolution réelle de celui-ci ?

Comment également considérer les propositions qui sont faites qui portent davantage sur des régressions que sur des évolutions ? Quel syndicat professionnel se positionne en entrée en négociation sur des reculs et des renoncements ?

En effet, la FNEMSA veut réduire le montant de la prime de licenciement des agents de direction actuellement fixée à 36 mois (pour son maximum) ; Il est aussi envisagé une réduction des délais de préavis.

La FNEMSA veut aussi remettre en cause l'accord du 6 avril 2000 relatif aux frais de déplacement des agents de direction MSA.

Ces renoncements attendus sont perçus comme une réponse à ce qui est considéré comme un « avantage démesuré ». Pour justifier cette position, il est fait état :

- de la nécessité d'afficher un positionnement raisonnable et raisonné des agents de direction au regard des engagements financiers, sous entendant par-là, une forme de prodigalité à laquelle il est urgent de mettre fin,
- de situations d'agents de direction ayant pu « profiter » de conditions de ruptures du contrat de travail particulièrement favorables.

Le SNADMSA considère que faire des symboles négatifs de dispositifs qui ont été construits, négociés et déployés pour justement tenir compte de la spécificité de nos conditions d'exercice, de nos responsabilités, des risques auxquels nous sommes exposés revient à remettre en cause la fonction de cadre dirigeant au sein de régime agricole. Cela revient à retirer aux agents de direction, la considération et la reconnaissance auxquelles ils peuvent légitimement prétendre. Il ne faut pas dire que la ressource dirigeante de la MSA a ce « plus encore » qui la distingue, si on attend d'elle qu'elle renonce à ce que nos pairs ont porté et défendu il y a plus de 20 ans désormais : si les choses ont changé c'est dans leur complexité, c'est dans les attendus, c'est dans les responsabilités.... Toujours plus exigeants.

Pour revenir sur les situations de licenciements notamment pour inaptitude :

Il est important de souligner que ces situations marginales sont le reflet de problèmes de gestion spécifiques induits par une certaine pusillanimité ; celle de procéder à des licenciements pour inaptitude d'agents de direction dont personne n'a assumé le fait de considérer les actes comme inappropriés et parce que les autres voies juridiques à disposition pour mettre fin à une relation de travail délétère n'ont pas été activées. Il est question de courage managérial.

Nous pensons qu'il serait préférable de traiter ces situations par des moyens managériaux appropriés, plutôt que de généraliser des mesures qui affecteraient l'ensemble des agents de direction.

Par ailleurs, il convient de ne pas perdre de vue les situations plus délicates où des agents, confrontés à des accidents de la vie ou à la maladie, se trouvent dans l'incapacité de reprendre leur poste, voire tout emploi. Ces situations nécessitent une attention particulière.

En complément, nous précisons que ces 36 mois sont plafonnés et proratisés en cas de jouissance de retraite dans ce délai.

Nous avons demandé à la FNEMSA des chiffres sur les licenciements au cours des cinq dernières années pour mieux éclairer ces discussions et restons en attente de ces données.

En parallèle, la FNEMSA propose d'autres mesures telles que l'optimisation des crédits alloués aux ressources dirigeantes. Par exemple :

- Les crédits alloués au titre de l'art 19-2 seraient attribués sous forme de primes et non plus de points. Un changement d'écriture qui n'a aucun impact sur la rémunération des agents de direction.
- Les crédits non utilisés au titre de la RVCD serviraient à en augmenter l'enveloppe globale. Vous le savez, le montant de la RVCD est plafonné à 1 mois ou 1,5 mois pour les DG et quand bien même les points autres que le coefficient de base seraient pris en compte dans le calcul, il n'y aura pas d'augmentation tangible de la rémunération des agents de direction du fait d'une enveloppe contrainte.
- la FNEMSA propose d'étendre la plage d'évolution salariale à 60% par l'attribution de points d'individualisation. Cette mesure ne concernera concrètement que la seule catégorie d'agents de direction qui à ce jour a atteint le maximum de points d'individualisation.

Si certaines de ces propositions, comme l'extension de la plage d'évolution salariale ou l'attribution de primes, sont intéressantes, elles ne compensent pas le renoncement demandé et restent contraintes par les budgets disponibles.

Nous sommes surpris de cette approche.

En effet, notre fibre mutualiste nous amène à considérer que la solidarité est une valeur fondamentale : le collectif porte le risque et reste solidaire. Il doit être capable de renoncer à quelques bénéfices individuels au profit de la préservation des intérêts d'une communauté, d'une équipe, d'un collectif ; celui des agents de direction de la MSA dont vous avez besoin, pour relever les défis de taille qui se présentent.

La FNEMSA est bien sensibilisée au fait que les tensions budgétaires actuelles ne permettent même pas aux employeurs de respecter les dispositions conventionnelles et que bon nombre d'agents de direction ne se verront pas attribuer les points d'individualisation auxquels ils pourraient normalement prétendre.

Le SNADMSA tient à souligner que ces propositions, bien qu'elles témoignent de travaux importants, ne répondent pas pleinement aux attentes de ses adhérents, en particulier en cette période sensible marquée par un contexte politique national instable et deux processus électoraux à venir qui peuvent fortement impacter les caisses et le régime lui-même. Accepter ces mesures reviendrait à ne pas reconnaître à sa juste valeur l'engagement et la mission des agents de direction et à ne pas respecter le mandat qui nous a été donné par nos adhérents.

Pour toutes ces raisons, le SNADMSA estime qu'il n'est pas opportun de signer un accord ou un avenant sur cette base.

Le 18 octobre 2024.

-----