



Avec l'ensemble des élus du SNADMSA, je vous souhaite une très belle et heureuse année 2025.

Que celle-ci vous permette de réaliser vos rêves, de concrétiser vos projets tant personnels que professionnels, vous offre de bons moments partagés avec ceux qui vous sont chers et vous apporte toute l'énergie et la santé nécessaires pour avancer vers l'avenir avec envie et enthousiasme !

Cette nouvelle année sera dense assurément. Formons le vœu qu'elle soit aussi une année de paix et d'union tant ces derniers mois ont été difficiles, mouvementés voire brutaux et ce, sur plusieurs plans et à bien des égards.

En 2024, le SNADMSA a démontré une fois de plus sa forte représentativité au sein du collectif des agents de direction même s'il nous faut aussi nous questionner sur la manière dont nous communiquons : quel est notre rôle ? Quelles sont nos missions ? Que pouvons-nous apporter ?

Dès ce début d'année et sous réserve d'agrément, nous pouvons nous réjouir d'avoir obtenu quelques évolutions de notre statut à la faveur d'une ultime séance de négociation le 30 décembre dernier, avec le président de la FNEMSA, Jean François Fruttero et les représentants de la délégation Employeurs.

Les marges de manœuvre étaient serrées : alors que les employés et cadres voient une évolution tangible de leur classification avec une enveloppe de 15,5 millions d'euros, alors que côté régime général, les organisations syndicales représentatives se sont positionnées en faveur de différentes mesures représentant 2,4% de la masse salariale des agents de direction, côté MSA, il faut admettre que nous avons connu périodes plus florissantes car les négociations se sont ouvertes sans enveloppe financière.

Pour autant, voici les **nouveautés 2025** qui nous l'espérons répondront à vos attentes :

- ✓ **Intégration des primes pérennes de 2014 et 2015** (Cf. vos bulletins de salaires) dans le coefficient de base avec arrondi au point supérieur et versement sur 13 mois (au lieu de 12 actuellement). Une petite évolution de l'ordre de 150 euros annuels bruts....
- ✓ **Augmentation du plafond d'évolution de la plage salariale qui passe de 33% à 60%**

	SITUATION ACTUELLE		SITUATION CIBLE	
	Coefficient d'emploi	Plage d'évolution	Nouveau coefficient de référence	Nouvelle Plage d'évolution
CCMSA/iMSA : sous-directeur N1	520	173	530	318
CMSA : Sous-directeur / Secrétaire Général CCMSA/iMSA : sous-directeur N2	610	202	622	373
CMSA : DCF / Directeur Adjoint CCMSA/iMSA : Sous-directeur N 3 iMSA : DCF	680	224	693	416
CMSA : Directeur Général CCMSA/iMSA : Directeur Adjoint	815	267	831	499
CCMSA : Directeur Délégué – DCF	860	282	877	526

✓ **Revalorisation des montants maximaux d'attribution de points d'individualisation par période triennale**

	Situation actuelle (caisses >3 dépts, Ccmsa, iMSA)	Situation cible	
	Évolution triennale max	Évolution triennale max	Taux d'évolution ²
CMSA : Sous-directeur / Secrétaire Général CCMSA/iMSA : sous-directeur N1 et 2	45	50	11%
CMSA : DCF / Directeur Adjoint CCMSA/iMSA : Sous-directeur N 3 iMSA : DCF	50	55	10%
CMSA : Directeur Général CCMSA/iMSA : Directeur Adjoint	60	66	10%
CCMSA : Directeur Délégué – DCF	60	66	10%

✓ **Alignement des règles d'attribution des points d'individualisation sur celles en vigueur concernant les caisses à trois départements et plus**

Ainsi, 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 pourra être réalisée dans la limite des montants suivants ;

- 50 points sur la période pour les agents de direction occupant un emploi dont le coefficient est 530 ou 622 (au lieu de 35 points dans les caisses de moins de 3 départements),
- 55 points sur la période pour les agents de direction occupant un emploi dont le coefficient est 693 (au lieu de 40 points dans les caisses de moins de 3 départements),
- 66 points sur la période pour les agents de direction occupant un emploi dont le coefficient est 831 ou 877 (au lieu de 50 points dans les caisses de moins de 3 départements).

✓ **Conversion des points dits de l'article 19-2 en primes**

Deux types de primes sont distingués :

- soit au titre de missions institutionnelles nationales ou régionales,
- Soit au titre de missions effectuées pour le compte d'organismes tiers.

Un plafond individuel de 80 points toutes missions confondues est instauré (contre 60 actuellement).

Un nouveau montant forfaitaire de 35 points pour les missions institutionnelles jugées stratégiques est instauré.

✓ **Renforcement du caractère individuel de la RVCD**

Sans modifier les règles présidant à la détermination de l'enveloppe de chaque organisme qui resterait calculée sur le total des rémunérations de base, une attribution individuelle élargie est introduite et accorde une place accrue au mérite individuel de l'agent de direction :

- plafonnée pour les directeurs généraux de caisses de MSA et désormais les directeurs délégués, à 1,5 mois de la rémunération, non plus seulement de base mais du coefficient développé intégrant également les points d'individualisation.

- plafonnée pour les autres agents de direction à un mois de la rémunération non plus seulement de base mais du coefficient développé intégrant également les points d'individualisation.

Une règle d'abondement de l'enveloppe de la caisse dans le cas d'une vacance de poste au 1^{er} janvier de l'année est mise en place sur la base de l'attribution d'un montant forfaitaire de 693 points.

✓ Evolution des conditions de nomination

L'évolution vers la fonction de directeur adjoint d'un salarié recruté en tant que cadre en sortie de l'EN3S et ayant été nommé sous-directeur sera désormais possible dans les 18 mois suivant son embauche.

En contrepartie, s'agissant des frais de déplacements, hébergement et restauration, la possibilité de majoration de 125% est limitée aux frais de restauration. Les frais d'hébergement devront s'inscrire dans les barèmes *sauf circonstances exceptionnelles permettant d'y déroger*.

Une déception : alors que les séances préparatoires laissaient entrevoir la possibilité d'obtenir pour les agents de direction, deux jours de congés supplémentaires en lien avec les contraintes fortes de leurs missions, nous avons regretté en séance que cette évolution n'entraîne finalement pas dans le mandat de la délégation Employeurs.

Nous avons exprimé aux représentants de la délégation Employeurs, notre souhait que 2025, année d'élection et de nouvelle COG, marque le point de départ pour un nouveau mandat de négociation de notre dispositif conventionnel avec enveloppe dédiée. C'est d'ailleurs un engagement de la Fédération Employeurs.

La FNEMSA souhaite dès à présent porter à la négociation le sujet du montant de la prime de licenciement des agents de direction (jusqu'à 3 ans de salaire actuellement) ainsi que celui de la durée du préavis (jusqu'à un an actuellement). Elle propose en contrepartie : l'adaptation de la grille de classification en intégrant un nouveau coefficient de 740 pour les organismes nationaux et la suppression du coefficient 520, l'intensification des règles d'attribution des points d'individualisation en réduisant la période actuelle de 3 ans à 2 ans, en augmentant le nombre de points en cas de mobilité, en augmentant la durée de versement de l'indemnité de double résidence jusqu'à 36 mois.

Le SNADMSA ouvert au dialogue veillera à ce que les négociations continuent de servir l'intérêt des agents de direction grâce à des propositions à la fois équilibrées, concrètes et de portée générale.

Très belle année à toutes et tous,

Isabelle et l'ensemble de vos élus SNADMSA