

**ACCORD RELATIF A LA NOUVELLE
CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL DES PRATICIENS DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE
CONCLU LE 29 JANVIER 2002**

Mise à jour par la FNEMSA

le 01/03/2016

-

-

1ère PARTIE

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet la conclusion et la définition des conditions de mise en place de la nouvelle convention collective de travail des praticiens de la Mutualité Sociale Agricole.

Article 2 Date d'application

(Article supprimé par l'avenant n°9 du 1er avril 2 008) - RESERVE

-

Article 3 Situation au 1er février 2002 et mesures de régularisation rétroactive

(Article supprimé par l'avenant n°9 du 1er avril 2 008) - RESERVE

2ème PARTIE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES PRATICIENS DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

(Article modifié par l'avenant n°10 du 26 avril 2011)

(Article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

La présente convention, conclue conformément aux dispositions légales et réglementaires, a pour objet de régler les rapports entre :

- d'une part, les organismes dont l'activité principale est relative à la protection sociale agricole et ayant adhéré à la Fédération Nationale des Employeurs de la Mutualité Sociale Agricole ;
- d'autre part, les praticiens de ces organismes.

Les organismes dont l'objet concourt à la mission ou à l'activité des caisses de Mutualité Sociale Agricole sont invités par les parties signataires à appliquer à titre volontaire la présente convention.

Ont la qualité de cadres dirigeants au sens des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée du travail les médecins coordonnateurs régionaux ainsi que les praticiens de l'échelon national.

-

Article 2 - Durée - Révision – Dénonciation

(Article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Les propositions de révision émanant de chaque partie signataire sont examinées par la Commission Paritaire Nationale des Praticiens prévue à l'article 6 de la présente convention.

La partie signataire qui souhaite réviser tout ou partie de la convention doit proposer par écrit un projet de modification.

Chaque partie signataire peut dénoncer cette convention collective par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires, dans les conditions légales.

Toutefois, la procédure de dénonciation ne peut être engagée avant l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de la date à laquelle la demande de révision a été adressée aux autres parties signataires.

En cas de dénonciation dans les conditions prévues à l'article L 2261-10 du code du travail, la présente convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai légal de préavis de trois mois.

Article 3 - Avantages acquis

La présente convention ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction, pour les praticiens des organismes adhérents, des avantages acquis à titre individuel en matière de rémunération.

Article 4 - Egalité professionnelle

[CPI du 14 11 2008](#)

L'employeur s'engage à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi, l'employeur ne peut prendre en considération du sexe, toute mesure notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Les praticiens travaillant à temps partiel ne peuvent être traités moins favorablement que ceux travaillant à temps plein, notamment en matière de progression et de mobilité professionnelles (promotion, déroulement de carrière, formation).

-

Article 5 - Principe général de non discrimination

[CPI du 13 12 2002](#)

[CPI du 14 11 2008](#)

[CPI du 11 12 2012](#)

La FNEMSA et les organisations syndicales signataires s'engagent à respecter le principe de non discrimination en raison de la nationalité, du sexe, du handicap, des mœurs, de la situation de famille, de l'origine ethnique, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions de caractère syndical.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un praticien est nul de plein droit.

TITRE II - RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AU NIVEAU NATIONAL

Sous Titre I - Commission Paritaire Nationale des Praticiens

Article 6 - Rôle de la Commission Paritaire Nationale des Praticiens

[CPI du 13 12 2002](#) (1) ; [CPI du 13 12 2002](#) (2)

[CPI du 24 10 2006](#)

[CPI du 11 12 2012](#)

(Article modifié par l'avenant n°4 du 5 mai 2004)

(Article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

Il est constitué entre la Fédération Nationale des Employeurs de la Mutualité Sociale Agricole (FNEMSA) et les organisations syndicales représentatives au plan national une instance qui prend la dénomination de Commission Paritaire Nationale des Praticiens (CPNP).

Cette commission a pour compétence :

- de négocier l'évolution du statut conventionnel, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, au sens de l'article L.2221-1 du code du travail, et les éléments de rémunération des praticiens de la Mutualité Sociale Agricole ;
- d'étudier et de discuter des questions générales concernant les praticiens de la Mutualité Sociale Agricole ;
- d'arrêter la liste visée à l'article 36 de la présente convention collective relatif au reclassement ;
- de faire chaque année le point sur les rémunérations des praticiens, dans une étude adressée au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'année considérée en vue de prévenir et d'éviter d'éventuelles distorsions entre les politiques salariales développées dans le réseau. Il sera à cette occasion procédé à un examen de l'évolution des rémunérations à partir d'un rapport établi par la FNEMSA issu des bases d'information qu'elle détient ainsi que des données obtenues en ce qui concerne l'environnement.

Article 7- Composition de la Commission Paritaire Nationale des Praticiens

La représentation des organisations syndicales représentatives au plan national aux réunions de la Commission Paritaire Nationale des Praticiens est assurée dans les conditions suivantes.

Chaque organisation syndicale est représentée au maximum par :

- un représentant mandaté par la Fédération Syndicale et en ce

qui concerne le SNPMA par le syndicat ;

- trois représentants choisis de préférence parmi les praticiens des organismes adhérents à la FNEMSA.

La délégation de la FNEMSA à la Commission Paritaire Nationale des Praticiens est composée au maximum d'un nombre égal de représentants choisis parmi les organismes adhérent à la FNEMSA.

Article 8 - Fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale des Praticiens

[CPI du 21.06.2011](#)

1°- Présidence et secrétariat

La présidence de la Commission Paritaire Nationale des Praticiens est assurée par un représentant de la FNEMSA.

Le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale des Praticiens est assuré par la FNEMSA.

2°- Périodicité des réunions

La Commission Paritaire Nationale des Praticiens 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 représentatives au plan national.

3°- Ordre du jour et convocations

- ***Ordre du jour :***

L'ordre du jour est établi d'un commun accord entre la FNEMSA et les organisations syndicales représentatives au plan national.

Il est proposé par la FNEMSA un mois avant la date de réunion et arrêté avec les organisations syndicales par conférence téléphonique 3 semaines avant.

- ***Convocations :***

Les convocations aux réunions de la Commission Paritaire Nationale des Praticiens sont adressées au moins 10 jours avant la date fixée pour chaque réunion. Les dates des réunions sont fixées, autant qu'il est possible, au moins 5 semaines avant chaque réunion.

Les convocations sont accompagnées des documents préparés pour la réunion par la FNEMSA ou par les organisations syndicales ainsi que du compte rendu et du relevé de décisions prévu à l'article ci-après.

4°- Compte rendu et relevé de décisions

Les délibérations de la Commission Paritaire Nationale des Praticiens font l'objet d'un compte rendu synthétique constitué des contributions de la FNEMSA et des différentes organisations syndicales reprenant chacune leurs interventions, et en cas d'accord d'un relevé de décisions.

Sous Titre II - Commission Paritaire d'interprétation

Article 9 - Commission Paritaire d'Interprétation

[CPI du 07 12 2010](#)

Dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale des Praticiens, il est mis en place une instance chargée de procéder à l'interprétation des dispositions de la convention collective. Cette instance est dénommée Commission Paritaire d'Interprétation.

Elle établit lors de sa première réunion un règlement intérieur définissant les modalités de son fonctionnement.

La Commission Paritaire d'Interprétation est saisie, sur demande écrite, par la FNEMSA ou une organisation syndicale représentative au niveau national, des problèmes d'interprétation des dispositions de la présente convention collective.

A condition qu'elle soit saisie pour l'examen d'au moins un dossier par l'une des parties visées à l'alinéa précédent, la Commission Paritaire d'Interprétation tient deux réunions par an : la première au 2ème trimestre et la seconde au 4ème trimestre de l'année civile.

En outre, des réunions exceptionnelles peuvent être décidées d'un commun accord entre la FNEMSA et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

L'interprétation donnée par la Commission Paritaire d'Interprétation s'impose aux parties sous réserve du recours devant les tribunaux compétents.

L'avis de la Commission Paritaire d'Interprétation est porté à la connaissance de l'ensemble des organismes adhérant à la FNEMSA.

La Commission Paritaire d'Interprétation est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national dont au moins un praticien et d'un nombre égal de représentants désignés par la FNEMSA.

Sous Titre III - Commission Technique

Article 10 - Commission technique

Il est créé une Commission technique composée au maximum de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national dont au moins un praticien et d'un nombre égal de représentants désignés par la FNEMSA.

La Commission Paritaire Nationale des Praticiens décide en tant que de besoin de la saisine de cette Commission technique afin d'examiner une question particulière.

La présidence de ces commissions est assurée par un représentant de la FNEMSA.

La Commission technique transmet les résultats de ses travaux à la Commission Paritaire Nationale des Praticiens, seule habilitée à les valider.

Sous Titre IV - Dispositions communes

Article 11 - Participation aux Commissions et indemnisation des frais exposés

(Article modifié par l'avenant n°11 du 2 décembre 2011)

(Article modifié par l'avenant n°15 du 7 janvier 2013)

[CPI du 20 10 2011](#)

Les représentants des organisations syndicales, salariés d'un organisme adhérent à la FNEMSA, informent au moins un jour ouvré à l'avance leur organisme employeur de la date et de la durée de leur absence.

Pour ces représentants, le temps passé à ces réunions est considéré comme temps de travail et payé comme tel ; il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient s'ils exercent des fonctions de représentation du personnel. Il en va de même du temps passé aux réunions syndicales nationales préparatoires, dans la limite d'une journée par réunion.

Il sera établi, pour chaque réunion des commissions, une liste d'émargement de manière à ce que la FNEMSA puisse justifier auprès des organismes employeurs de la présence des intéressés et procéder au versement des indemnités prévues à l'article 61 de la présente convention collective.

Ces représentants bénéficient d'une indemnisation, par la FNEMSA, des frais qu'ils ont exposés pour leur participation à chaque réunion des commissions, et à la réunion syndicale nationale de préparation concernant celles-ci, dans les mêmes conditions que celles prévues par l'accord visé à l'article 61 de la présente convention collective.

Les représentants des organisations syndicales qui participent à ces commissions bénéficient :

- d'un délai de route équivalent à 50% du temps de trajet estimé, en transport en commun, aller et retour, entre leur lieu de travail habituel et le

lieu de la réunion de l'instance,

➤ de la prise en charge de la nuit et du dîner de l'avant-veille de la réunion de la commission, si le délai estimé du trajet Aller, en transports en commun, entre leur lieu de travail habituel et le lieu de la réunion de l'instance est au moins égal à 3 heures.

-

Le bénéfice de ces dispositions est soumis à la présentation d'une attestation de présence à la réunion préparatoire établi par la fédération syndicale concernée.

En ce qui concerne les représentants des organisations syndicales dont la résidence administrative correspond au lieu de la réunion, aucun frais n'est pris en charge par la FNEMSA. Toutefois, le déjeuner associé à cette réunion préparatoire est pris en charge.

Cette indemnisation intervient au plus tard dans les 30 jours suivant la demande de remboursement.

Toutefois, les repas pris en charge le jour d'une commission paritaire ou d'une commission technique sont consommés au restaurant interentreprises.

Article 12 - Protection des représentants de la délégation salariale

Les salariés non titulaires d'un mandat de représentation du personnel, désignés par les organisations syndicales pour participer à une ou plusieurs réunions de la Commission Paritaire Nationale des Praticiens ou d'une Commission technique ne peuvent être ni sanctionnés ni licenciés par leur organisme employeur en raison de leur participation aux travaux de ces instances.

Sous Titre V – Reconnaissance du fait syndical

(Sous-titre créé par l'avenant n°11 du 2 décembre 2011)

Article 12 Bis – Crédit de jours

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 :

- 10 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,

- 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 praticiens de la MSA est affirmé et s'appliquera également au statut conventionnel des agents de direction 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.

TITRE III – GARANTIES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Article 13 - Liberté d'opinion, liberté d'expression et liberté syndicale

[CPI du 12.01.2011](#)

(Article créé par l'avenant n° 11 du 2 décembre 2011)

droit syndical sont des droits fondamentaux reconnus par la FNEMSA et les organisations syndicales représentatives au plan national.

Le droit à l'expression directe et collective des praticiens de l'entreprise sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, s'exerce dans les conditions prévues par le code du travail et, le cas échéant, par les accords collectifs en vigueur.

Les organismes adhérents s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, l'évolution de carrière, la rémunération, la formation professionnelle, la mobilité, les mesures disciplinaires et la rupture du contrat de travail.

Article 13-1 Congés pour instances syndicales statutaires et formation syndicale_

(créé par l'avenant n°11 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 2 jours ouvrés par an et par organisation syndicale.

S'ils n'ont pu être consommés en totalité au cours de l'année considérée, ils pourront être reportés pour moitié sur l'année suivante.

En ce qui concerne les caisses pluridépartementales, la limite de 2 jours ouvrés par an s'apprécie par site départemental pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale au niveau du site départemental.

Article 14 - Droit de grève

Aucun praticien ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice du droit de grève.

Article 15 - Assurance responsabilité civile individuelle

(Article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

[CPI du 25.06.2013](#)

Cette assurance vient en complément du contrat d'assurance responsabilité civile souscrit par l'organisme employeur et garantissant les dommages susceptibles d'être générés par les praticiens qu'il emploie dans le cadre de leur activité.

Le contrat souscrit à titre individuel par le praticien devra obligatoirement garantir :

- sa défense devant les juridictions civiles, pénales et ordinales ;
- les conséquences pécuniaires des actes de soins exécutés en dehors de ses missions ;
- les conséquences pécuniaires des actes effectués dans le cadre de l'assistance à personne en danger en dehors de l'établissement.

L'organisme employeur prendra en charge le coût, dans la limite de 35 points par année et sur justificatifs, du contrat d'assurance responsabilité civile individuelle souscrit par le praticien auprès d'un organisme de son choix.

La limite de 35 points sera revue en fonction de l'évolution du coût des contrats.

Article 15-1 Assurance contre les risques d'agression de la part de tiers

(Article créé par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

Les organismes adhérents 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 praticiens soumis auxdits risques un contrat d'assurance incluant l'assistance juridique.

TITRE IV – CLASSIFICATION ET REMUNERATION

Article 16 – Composition de la rémunération mensuelle

(Article modifié par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

(Article modifié par l'avenant n°10 du 26 avril 2011)

1° Médecin conseil, médecin du travail, chirurgien -dentiste conseil, médecin conseil chef de service et médecin du travail chef de service

Le coefficient de rémunération, auquel s'ajoute le cas échéant le complément familial prévu à l'article 27 et la prime de sujétion prévue à l'article 23, multiplié par la valeur du point détermine la rémunération mensuelle.

Le coefficient de rémunération se compose :

- du coefficient d'emploi tel que défini à l'article 18,
- des points d'expérience professionnelle prévus par l'article 19-1,
- des points de contribution professionnelle définis par l'article 19-2.

2° Praticien cadre dirigeant

Le coefficient de rémunération, auquel s'ajoute le cas échéant le complément familial prévu à l'article 27, multiplié par la valeur du point détermine la rémunération mensuelle.

Le coefficient de rémunération se compose :

- du coefficient d'emploi tel que défini à l'article 18,

- des points d'individualisation attribués dans les conditions prévues à l'article 20,
- des points supplémentaires de cadre dirigeant prévus par l'article 21,
- des points exceptionnels prévus à l'article 22.

Article 17 - Valeur du point

[CPI du 13 12 2002](#)

(Article modifié par l'avenant n°9 du 1er avril 20 08)

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

Article 18 - Coefficients de l'emploi

(Article modifié par l'avenant n°9 du 1er avril 20 08)

(Article modifié par l'avenant n°10 du 26 avril 201 1)

(Article modifié par l'avenant n°14 du 4 juillet 20 12)

[CPI du 03 07 2003](#)

[CPI du 05 07 2006](#)

[CPI du 01 06 2007](#)

[CPI du 14 11 2008](#)

[CPI du 29 06 2010](#) ; [CPI du 29 06 2010](#)

[CPI du 20 10 2011](#)

[CPI du 26 06 2012](#)

[CPI du 11 12 2012](#)

_Le coefficient de l'emploi attribué à chaque praticien varie suivant l'emploi qu'il exerce au sein de l'organisme employeur. Il est déterminé par la grille ci-après.

Lorsque les fonctions de médecin chef et médecin coordonnateur régional sont assurées par la même personne, celle ci est classée médecin coordonnateur régional.

Caisses de MSA	Médecin conseil, médecin du travail et chirurgien-dentiste conseil	474
	Médecin du travail chef de service et	512

	médecin conseil chef de service	
Echelon régional	Médecin coordonnateur régional	680
Echelon national	Conseiller technique national	680
	Médecin national adjoint	815
	Médecin national	860

-

Article 19 - Médecin conseil, médecin du travail, chirurgien-dentiste conseil, médecin conseil chef de service et médecin du travail chef de service : points d'expérience professionnelle et de contribution professionnelle

(Article modifié par l'avenant n°7 du 23 mars 2006)

(Article modifié par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

(Article modifié par l'avenant n°10 du 26 avril 2011)

(Article modifié par l'avenant n°21 du 1er décembre 2015)

[CPI du 13 12 2002](#)

[CPI du 17 11 2005](#)

[CPI du 14 11 2008](#)

[CPI du 05 06 2009](#)

1° Points d'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle des praticiens est reconnue par l'attribution de points d'expérience professionnelle dans la limite d'un montant maximum de 125 points :

- à l'issue de chaque période de cinq ans révolus de pratique professionnelle au sein d'un organisme adhérent à la FNEMSA, 25 points sont attribués.

L'expérience professionnelle s'entend du temps d'exercice de la profession, ainsi que des périodes au cours desquelles le contrat de travail est suspendu dans le cadre d'un congé assimilé légalement ou conventionnellement à du travail effectif au regard des droits liés à l'ancienneté.

- par ailleurs, l'expérience professionnelle antérieure est reconnue dès la première embauche au sein d'un organisme adhérent à la FNEMSA dans la limite de 20 années d'expérience antérieure, à raison de 25 points pour chaque période de cinq ans révolus, soit un maximum de 100 points à ce titre.

Sont prises en compte les périodes de pratique professionnelle effective postérieures à l'obtention du diplôme.

2° Points de contribution professionnelle

[CPI du 12 01 2011](#)

Les points de contribution professionnelle sont destinés à rétribuer l'investissement personnel, la contribution à la réalisation des objectifs fixés et l'engagement dans des missions spécifiques.

Ces objectifs individuels, qui s'inscrivent dans ceux plus généraux du service et dans le cadre d'une démarche qualité, respectent, en tout état de cause, le code de déontologie et, à ce titre, peuvent être des objectifs de production en dehors de toute notion de rendement.

La détermination et l'évaluation de la réalisation des objectifs sont formalisées à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Dans la limite d'un montant maximum de 166 points, chaque attribution correspond au minimum à 15 points et au maximum à 40 points.

Un délai minimum de deux ans doit être observé entre chaque attribution de points de contribution professionnelle afin de pouvoir mesurer la constance dans les résultats et l'atteinte des objectifs.

Article 20 - Praticiens cadres dirigeants : points d'individualisation

(Article modifié par l'avenant n°9 du 1er avril 20 08)

(Article modifié par l'avenant n°10 du 26 avril 201 1)

[CPI du 13 12 2002](#)

[CPI du 03 07 2003](#)

[CPI du 18 11 2004](#)

[CPI du 05 07 2006](#)

[CPI du 24 10 2006](#)

[CPI du 13 11 2009](#)

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
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 échelons régionaux :
 - Couvrant une caisse de MSA de moins de 3 départements : 40 points sur la période pour les Praticiens occupant un emploi dont le coefficient est 680,
 - Couvrant une caisse de MSA de 3 départements et plus ou plusieurs caisses de MSA : 50 points sur la période pour les Praticiens occupant un emploi dont le coefficient est 680.
- Au sein de l'échelon national :
 - 50 points sur la période pour les Praticiens occupant un emploi dont le coefficient est 680,
 - 60 points sur la période pour les Praticiens occupant un emploi dont le coefficient est 815 ou 860.

Article 20-1 – Rémunération Variable

(Article créé par l'avenant n°10 du 26 avril 2011)

Dans le respect du code de déontologie et des dispositions de l'article 33 de la présente convention collective, les praticiens cadres dirigeants peuvent bénéficier d'un élément de rémunération variable, pouvant individuellement correspondre au maximum à 1 mois de rémunération de base. La rémunération de base correspond au coefficient d'emploi prévu par l'article 18.

Le calcul de la rémunération variable se fait à partir d'une double évaluation : la performance de l'organisme ; la mesure de la contribution de chaque praticien cadre dirigeant 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 sont déterminés chaque année par le Conseil d'Administration de la FNEMSA et sont communiqués à la Commission Paritaire Nationale des Praticiens.

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

Article 21 - Cadres dirigeants : points supplémentaires

(Article modifié par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

[CPI du 13 12 2002](#)

[CPI du 24 10 2006](#)

1° Les praticiens relevant de la catégorie des cadres dirigeants au sens des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée du travail bénéficient de 20 points supplémentaires.

2° Les praticiens relevant de la catégorie des cadres dirigeants au sens des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée du travail sont exclus du bénéfice des dispositions de l'article 24 relatives à l'examen personnalisé de situation.

Article 21-1 - Rémunération du travail effectué les dimanches et les jours fériés

(Article créé par l'avenant n°8 du 23 mars 2006)

(Article supprimé par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

Article 21-1 – Réalisation de missions institutionnelles : points supplémentaires

(Article créé par l'avenant n°19 du 25 novembre 2014)

Des missions institutionnelles relevant d'une expertise médicale spécifique peuvent être confiées par la CCMSA à des praticiens détenant une expertise dans le domaine considéré, attestée par le biais d'une formation qualifiante.

Les activités spécifiques contenues dans ces missions sont définies par la CCMSA et encadrées par une lettre de mission.

Ces missions supplémentaires, en ce qu'elles ont pour vocation de répondre à un besoin institutionnel MSA et non uniquement au besoin de la caisse employeur, se distinguent des missions habituelles existantes propres à tout praticien. Elles donnent lieu à l'attribution de points supplémentaires mensuels, dans les conditions fixées par un

règlement intérieur de la Commission Paritaire Nationale des Praticiens.

Dans tous les cas visés au présent article, les points supplémentaires sont remis en cause dès lors que la mission qui a donné lieu à leur attribution prend fin.

Article 22 - Evolution entre les fonctions

(Article modifié par l'avenant n°1 du 16 juillet 2002)

(Article modifié par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

(Article modifié par l'avenant n°10 du 26 avril 2011)

[CPI du 13 12 2002 \(1\)](#) ; [CPI du 13 12 2002 \(2\)](#)

1. Les points d'expérience et de contribution professionnelle sont conservés lors du passage de l'emploi de médecin conseil, chirurgien dentiste conseil ou médecin du travail à l'emploi de médecin chef de service.

2. En cas de passage d'un emploi de médecin conseil, chirurgien dentiste conseil, médecin du travail ou médecin chef de service à un emploi de médecin coordonnateur ou médecin de l'échelon national, les points d'expérience et de contribution professionnelle sont remis en cause. Le coefficient d'emploi correspondant au nouvel emploi est attribué, en tant que de besoin, des points d'individualisation s'ajoutent afin que le nouveau coefficient de rémunération, hors points supplémentaires prévus à l'article 21, soit supérieur d'au moins 40 points à l'ancien.

3. Modalités d'évolution entre les fonctions de praticiens cadres dirigeants

3.1° En cas de nomination dans le même organisme à un emploi de coefficient supérieur, le praticien cadre dirigeant 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 60 points pour un passage vers un emploi dont le coefficient est 815 ou 860.

3.2° 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, le praticien cadre dirigeant 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 :

- 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 praticien cadre dirigeant exerçant ses fonctions au sein d'un autre organisme de MSA, aux éléments du 3-2° 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 23 - Prime de sujétion

(Article modifié par l'avenant n°9 du 1er avril 20 08)

[CPI du 13 12 2002](#)

[CPI du 03 07 2003](#)

[CPI du 25 06 2013](#)

Une prime de sujétion égale à 20 points est versée mensuellement aux praticiens assurant les examens médicaux en dehors de centres fixes ou mobiles spécialement aménagés pendant au moins un cinquième de leur temps.

Les aménagements visés ci-dessus sont définis en référence aux dispositions de l'arrêté du 17 mai 1993.

Cette prime cesse d'être attribuée dès que les conditions ayant donné lieu à son versement ne sont plus remplies.

-

Article 23 -1 Rémunération du travail effectué les dimanches et les jours fériés

(Article créé par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

[CPI du 29 06 2010](#)

Les heures de travail effectif accomplies soit un dimanche, soit un jour férié, donnent lieu à une majoration du salaire normal de 50 %.

Article 24 – Examen personnalisé de situation

(Article modifié par l'avenant n°9 du 1er avril 20 08)

[CPI du 21.06.2011](#)

La direction de l'organisme procède à l'examen personnalisé de la situation de tout praticien—n'ayant pas bénéficié de points de contribution professionnelle pendant 5 ans.

En ce qui concerne les médecins-conseil, chirurgiens dentiste-conseil et médecins du travail, le médecin chef est associé à l'examen personnalisé de situation prévu au présent article.

Le résultat de cet examen personnalisé de situation fait l'objet d'une notification écrite adressée à l'intéressé. Ce dernier sera reçu à sa demande en entretien par la direction.

Article 25 - Primes semestrielles

(article modifié par l'avenant n°3 du 10 février 20 04)

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

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 praticiens 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.

En cas d'absence pour grève, il est fait application des dispositions légales.

Article 26 - Primes liées aux événements familiaux

(Article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

[CPI du 17 11 2005](#)

[CPI du 05 07 2006](#)

1°Prime de mariage

Tout praticien titulaire reçoit, à l'occasion de son mariage ou de la

conclusion d'un pacte civil, une prime d'un montant forfaitaire de 100 points. En cas de succession d'un pacte civil de solidarité et d'un mariage avec la même personne, la prime ne sera versée qu'une seule fois.

2° Prime de naissance

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

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

Article 27 - Complément familial

(Article modifié par l'avenant n°3 du 10 février 20 04)

(Article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

[CPI du 13 12 2002](#)

[CPI du 11 12 2012 \(1\)](#)

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

Sont considérés comme à charge :

- les enfants à charge au sens de la législation sur les allocations familiales ;
- 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.

Par exception, la perception par l'enfant d'une aide au logement n'entraîne pas la suppression du complément familial.

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 du praticien bénéficie de la part de son entreprise d'un complément familial plus avantageux, le praticien 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 du praticien perd le bénéfice de cet avantage et si le praticien, relevant de la présente convention, en fait la demande écrite.

Le concubin ou la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité est assimilé

au conjoint du praticien pour le bénéfice des dispositions prévues par le présent article.

Article 28 – Régime de retraite supplémentaire

(Article modifié par l'avenant n°10 du 26 avril 2011)

[CPI du 13 12 2002](#)

Les praticiens cadres dirigeants bénéficient d'un régime supplémentaire de retraite destiné à compléter les prestations résultant de l'article 58. 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 texte conventionnel.

TITRE V – CONTRAT DE TRAVAIL

Sous Titre I - Conclusion du contrat de travail

Article 29 – Vacance d'emploi

[CPI du 13 12 2002](#)

[CPI du 17 11 2005](#)

[CPI du 14 11 2008](#)

[CPI du 13 11 2009](#)

La FNEMSA assure la diffusion la plus large des vacances d'emploi de praticien et centralise les candidatures en vue de leur transmission aux organismes employeurs.

Article 30 – Recrutement - Nomination

(Article modifié par l'avenant n°5 du 9 décembre 2004)

[CPI du 13 12 2002](#)

[CPI du 03 07 2003](#)

[CPI du 24 05 2005](#) (1) ; [CPI du 24 05 2005](#) (2)

[CPI du 06 11 2007](#)

[CPI du 14 11 2008](#)

[CPI du 05 06 2009](#)

[CPI du 13 11 2009](#)

[CPI du 25 06 2013](#)

1°- Praticiens – Conseils

[CPI du 12 01 2011](#) (1) [CPI du 12 01 2011](#) (2)

[CPI du 20 10 2011](#)

Les praticiens conseils du contrôle médical sont recrutés et nommés dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

2°- Médecins du travail

En ce qui concerne les médecins du travail, la FNEMSA enregistre les demandes des praticiens remplissant les conditions prévues par la réglementation en vigueur et les inscrit, pour une durée de trois ans, sur une liste d'aptitude aux fonctions de médecin du travail en agriculture.

Cette liste fait l'objet d'une diffusion auprès de l'ensemble des organismes adhérents.

3°- Médecins en formation

(Article modifié par l'avenant n°16 du 30 mai 2013)

[CPI du 25 06 2013](#)

[CPI du 28 11 2013](#)

3° 1- Praticiens concernés

(Article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

(Article modifié par l'avenant n°16 du 30 mai 2013)

Les médecins s'engageant dans une démarche de formation auprès de l'Institut national de médecine agricole ou en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre national des médecins via le cursus universitaire en application de la réglementation en vigueur peuvent être recrutés par un organisme de Mutualité Sociale Agricole bien que n'étant pas inscrits sur une liste d'aptitude. Ils relèvent, à ce titre, d'un statut particulier.

Leur engagement définitif est subordonné à l'obtention du diplôme de l'INMA ou de la qualification en médecine du travail via le cursus universitaire auprès de l'ordre national des médecins visée à l'article R.717-52-4 du code rural.

3° 2- Statut du médecin en formation

(Article modifié par l'avenant n°9 du 1er avril 20 08)

(Article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

(Article modifié par l'avenant n°16 du 30 mai 2013)

a) Contrat de travail

Un contrat à durée indéterminée est conclu avec le praticien. Ce contrat de travail comporte obligatoirement les clauses suivantes :

- une clause selon laquelle le praticien s'engage dans une démarche de formation auprès de l'INMA ou en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre national des médecins via le cursus universitaire,
- une clause prévoyant la subordination de la poursuite des relations contractuelles à l'obtention du diplôme de l'INMA ou de la qualification en médecine du travail via le cursus universitaire par le praticien, dans le délai convenu à la conclusion du contrat, qui ne pourra pas excéder trois ans **pour le diplôme de l'INMA et quatre ans pour la qualification en médecine du travail.**

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et résultant de la non obtention du diplôme de l'INMA ou de la qualification en médecine du travail via le cursus universitaire par le praticien donnera lieu au versement de l'indemnité légalisée de licenciement telle que 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.

b) Période d'essai

Une période d'essai d'une durée maximale de 4 mois doit être effectuée par le praticien en formation. Le délai de 4 mois court à compter de la conclusion du contrat de travail. Les périodes de formation s'imputent sur ce délai de 4 mois.

Par dérogation aux articles 41 (délai congé) et 42 (indemnité de licenciement), l'employeur ou le praticien peuvent, pendant la période d'essai, mettre fin au contrat de travail dans les conditions suivantes :

L'employeur peut y mettre fin :

- avec un préavis de 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- avec un préavis de 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- avec un préavis de 2 semaines après un mois de présence ;
- avec un préavis d'un mois après 3 mois de présence.

Le praticien peut y mettre fin :

- sans préavis, pendant le premier mois de présence,

- avec un préavis de 48 heures après un mois de présence.

Le praticien en cours de période d'essai ne bénéficie pas des articles 26 (primes liées aux événements familiaux), 27 (complément familial), 46 (congés pour événements familiaux), 47 (congé maladie), 49 (congé maternité), 49-1 (congé paternité), 50 (congé d'adoption).

c) Rémunération et congés

Le coefficient de l'emploi du médecin en formation est de 474 points.

Le médecin en formation bénéficie, pendant cette période, des droits prévus par la présente convention à l'exception des articles 26 (primes liées aux événements familiaux), 37, 38, 39 et 40 relatifs à la mobilité, 51 (congé parental d'éducation ou d'activité à temps partiel pour élever un enfant), 52 (congé sans solde).

3°3 - A l'issue de la formation

(Article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

(Article modifié par l'avenant n°16 du 30 mai 2013)

A l'obtention du diplôme de l'INMA ou de la qualification en médecine du travail via le cursus universitaire, le praticien bénéficiera de l'ensemble des dispositions de la convention collective des praticiens de la Mutualité Sociale Agricole du 29 janvier 2002.

Le praticien titulaire du diplôme de l'INMA ou de la qualification en médecine du travail via le cursus universitaire suit, par ailleurs, une formation complémentaire dispensée par l'Institut National de Médecine Agricole sur les risques spécifiques agricoles, dont les frais sont à la charge de l'employeur.

4° - Médecins du travail chefs de service

En ce qui concerne les médecins-chefs, il est procédé à l'inscription sur une liste d'aptitude des médecins du travail en ayant fait la demande et remplissant les conditions suivantes :

- justifier de cinq années d'exercice de la fonction de médecin du travail dont au moins une année en Mutualité Sociale Agricole ;
- avoir suivi ou s'engager à suivre un stage de formation administrative.

La demande des candidats est transmise, accompagnée des avis du directeur de l'organisme employeur, du médecin du travail chef de service et du médecin national du travail à une Commission nationale composée de trois directeurs de caisse désignés par la FNEMSA et de trois médecins du travail chefs de service élus tous les cinq ans par un collège composé de l'ensemble des médecins du travail chefs de service de la Mutualité Sociale Agricole.

La Commission notifie sa décision au praticien concerné et à la Direction de son organisme. Elle peut émettre, à cette occasion, des recommandations écrites destinées à permettre aux praticiens de se situer par rapport à ce qui est attendu des candidats.

Le secrétariat de la Commission est assuré par la FNEMSA.

Article 31 – Forme du contrat

[CPI du 13 12 2002](#)

[CPI du 03 07 2003](#)

[CPI du 05 06 2009](#)

[CPI du 13 11 2009](#)

[CPI du 29 06 2010](#)

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 au praticien au plus tard le jour de son entrée en fonction et comporter notamment les mentions suivantes :

- l'identité de l'employeur et du praticien ;
- le lieu de travail ;
- la date de début du contrat ;
- la durée du travail ;
- la référence à la convention collective applicable ;
- l'emploi occupé et le coefficient afférent ;
- le montant de la rémunération ;
- la durée et les modalités 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 le praticien.

Sous titre II - Exécution du contrat de travail

Article 32 - Période d'essai

[CPI 29 06 2010](#)

[CPI du 12 01 2011](#)

(article modifié par l'avenant n°3 du 10 février 2004)

(article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

Les praticiens embauchés par contrat à durée indéterminée effectuent une période d'essai. Sa durée maximale est fixée à quatre mois.

L'employeur peut, pendant la période d'essai, mettre fin au contrat dans les conditions suivantes :

- avec un préavis de 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- avec un préavis de 48 heures entre 8 jours et un mois de présence;
- avec un préavis de 2 semaines après un mois de présence ;
- avec un préavis d'un mois après 3 mois de présence.

Le praticien peut également mettre fin au contrat de travail pendant la période d'essai dans les conditions suivantes :

- sans préavis, pendant le premier mois de présence,
- avec un préavis de 48 heures après un mois de présence.

Lorsque la période d'essai est concluante, le praticien est titularisé dans ses fonctions ; cette titularisation fait l'objet d'un écrit.

Les praticiens en cours de période d'essai bénéficient des droits prévus par la présente convention à l'exception des articles 26 (primes liées aux événements familiaux), 27 (complément familial), 41 (délai congé), 42 (indemnité de licenciement), 46 (congés pour événements familiaux), 47 (congés de maladie), 49 (congé maternité), 49-1 (congé de paternité), 50 (congés d'adoption), 51 (congé parental d'éducation ou d'activité à temps partiel pour élever un enfant) et 52 (congé sans solde).

Article 33 - Conditions générales d'exercice de la fonction

(Article modifié par l'avenant n°17 du 18 avril 2013)

[CPI du 03 07 2003](#)

[CPI du 18 11 2004](#)

[CPI du 17 11 2005](#) ; [CPI du 17 11 2005](#)

[CPI du 05 07 2006](#)

[CPI du 01 06 2007](#)

[CPI du 05 06 2008](#)

[CPI du 14 11 2008](#) (1) ; [CPI du 14 11 2008](#) (2)

[CPI du 25 06 2013](#)

Dans un souci de respect des adhérents d'une part et de la qualité de leurs interventions d'autre part, les praticiens visés par la présente convention s'engagent à exercer leur activité dans le respect des dispositions légales et réglementaires, et tout particulièrement des articles R.4127-1 à R.4127-112 du code de la santé publique, de l'article 226-13 du code pénal, ainsi que des articles R.717-3 à R.717-73 du code rural (pour les médecins du travail), des articles D.723-131 à D.723-153 du code rural (pour les praticiens conseils) et des articles R.4127-201 à R.4127-285 du code de la santé publique (pour les chirurgiens dentistes).

A ce titre, ils sont tenus au secret professionnel prévu par l'article 226-13 du code pénal. Ils s'engagent en outre à garder le secret sur les dispositions, méthodes et procédés de fabrication ainsi que sur tous renseignements d'ordre technique ou financier qui pourraient leur être communiqués ou dont ils pourraient avoir connaissance de quelque manière que ce soit dans l'exercice de leurs activités.

De leur côté, les organismes employeurs prendront toutes dispositions utiles, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires et principalement les articles mentionnés ci-dessus, et donneront tous moyens aux praticiens pour qu'ils respectent les dispositions qui régissent leur exercice médical, tout particulièrement pour ce qui a trait à la préservation du secret médical dans les locaux qu'ils mettent à leur disposition, notamment en ce qui concerne le courrier, les communications, les échanges sur supports magnétiques, les modalités de détention et de conservation des dossiers médicaux ainsi que l'isolement acoustique des locaux où les personnes sont examinées, d'une part et pour ce qui a trait à leur indépendance technique, d'autre part.

Article 34 - Remplacement

(Article modifié par l'avenant n°4 du 5 mai 2004)

[CPI du 03.07.2003](#)

Tout praticien appelé à effectuer un remplacement dans un emploi affecté d'un coefficient supérieur, pour une période d'au moins 2 mois, perçoit, à compter de sa prise de fonction effective, la rémunération qu'il obtiendrait s'il était classé dans ce nouvel emploi et ce pendant toute la durée du remplacement.

Article 35 - Exercice des fonctions sur plusieurs caisses

[CPI du 13.12.2002](#) (1) ; [CPI du 13.12.2002](#) (2)

(article modifié par l'avenant n°4 du 5 mai 2004)

Pour assurer une harmonisation du statut des praticiens dont l'activité est répartie sur plusieurs caisses, permettre une gestion concertée de leur déroulement de carrière et une gestion simplifiée des aspects administratifs du contrat de travail, leur situation fait l'objet d'une prise en compte spécifique afin que le praticien concerné dispose d'un contrat de travail unique.

Article 36 - Reclassement

[CPI du 13 11 2009](#)

[CPI du 12 01 2011](#)

En cas de projet de suppression d'emploi, il doit être procédé, par priorité, au reclassement des praticiens dans l'organisme ou dans un autre organisme adhérant à la FNEMSA.

Le plan de reclassement est établi par la Direction après avis du Comité d'entreprise.

En cas de vacance de poste, ces praticiens disposent d'une priorité pour l'attribution d'un poste équivalent à celui occupé précédemment. Un refus éventuel d'attribution du poste vacant devra faire l'objet d'une motivation écrite.

La Commission Paritaire Nationale des Praticiens visée à l'article 6 tiendra à jour la liste des praticiens ayant un droit de priorité de reclassement. En ce qui concerne les médecins du travail, l'inscription sur cette liste vaut inscription sur la liste d'aptitude.

Les praticiens bénéficient d'une indemnité différentielle qui maintient leur coefficient de rémunération si le coefficient de leur nouvel emploi est inférieur à celui de leur emploi initial, après reclassement. Cette indemnité se résorbe par imputation des points obtenus par changement de coefficient de l'emploi.

Sous Titre III - Mobilité

Article 37 - Définition de la mobilité

[CPI du 03 07 2003](#)

La mobilité géographique des praticiens constitue un élément important dans le fonctionnement et l'évolution des organismes adhérents.

Les mutations géographiques s'entendent d'un changement de lieu de travail. Pour ouvrir droit aux mesures d'accompagnement prévues à l'article 40 de la présente convention collective, la mutation doit imposer un changement de résidence.

Article 38 - Mobilité géographique à l'initiative de l'employeur

[CPI du 03 07 2003](#)

[CPI du 14 11 2008](#) (1) ; [CPI du 14 11 2008](#) (2) ; [CPI du 14 11 2008](#) (3)

La mobilité à l'initiative de l'employeur s'entend des situations dans lesquelles le praticien est muté au sein du même organisme employeur, le cas échéant à la suite d'un regroupement d'organismes.

La mutation doit faire l'objet d'une proposition écrite ainsi que d'une acceptation expresse du praticien concerné.

Le praticien doit bénéficier, pour faire part de son acceptation ou de son refus, d'un délai de réflexion ne pouvant être inférieur à un mois. Le refus éventuel opposé par le praticien à une proposition de mutation ne saurait entraîner de sanction disciplinaire à son égard sauf dans l'hypothèse où son contrat de travail comporte une clause de mobilité ou si la mutation n'emporte pas de modification substantielle de son contrat de travail.

Article 39 - Mobilité géographique à l'initiative du praticien

Les mutations vers un autre employeur à l'initiative du praticien sont celles qui résultent soit de la réponse du praticien à un appel d'offre, soit d'une candidature spontanée du praticien.

Entre la décision de mutation et la prise des nouvelles fonctions, un délai égal au plus au délai-congé prévu à l'article 41 de la présente convention collective doit être respecté. Toutefois, ce délai pourra être prolongé d'une durée au plus égale à deux mois en raison de circonstances particulières.

Article 40 - Mesures générales en faveur de la mobilité géographique

(Article modifié par l'avenant n°10 du 26 avril 2011)

(Article modifié par l'avenant n°12 du 8 décembre 2011)

(Article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

(Article modifié par l'avenant n°20 du 1er décembre 2015)

[CPI du 13 12 2002](#)

[CPI du 20 10 2011](#)

a) Mutations à l'initiative de l'employeur

Les mutations à l'initiative de l'employeur telles que définies à l'article 38 ouvrent droit pour le praticien au bénéfice des garanties suivantes :

1. le nouveau coefficient de rémunération est au moins égal à celui dont bénéficiait le praticien dans l'emploi initial et un niveau identique de qualification est maintenu ;
2. afin de permettre de vérifier la validité du choix opéré, un délai de repentance de deux mois au maximum peut être prévu, durant lequel le praticien pourra retrouver son ancien poste ou un poste équivalent ;
3. une prime forfaitaire d'un montant égal à un mois de salaire.

b) Mutations à l'initiative du praticien

Les mutations à l'initiative du praticien telles que définies à l'article 39 ouvrent droit pour ce dernier au bénéfice des garanties suivantes :

1. l'ancienneté acquise au sein des organismes adhérents au jour de la mutation est prise en compte par le nouvel employeur ;
2. à fonction identique, le nouveau coefficient de rémunération est au moins égal à celui dont bénéficiait le praticien dans l'emploi antérieur ;
3. l'organisme d'accueil ne peut demander à ce que soit effectuée la période d'essai prévue à l'article 32 de la présente convention collective ;
4. les droits à congés payés acquis dans l'organisme d'origine au jour de la mutation sont au choix du praticien, soit payés à celui-ci sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés, soit transférés et maintenus dans le nouvel organisme ;
5. une prime forfaitaire d'un montant égal à 100 points est versée par l'organisme d'accueil.

c) Les praticiens cadres dirigeants

Tout praticien nommé dans un emploi de praticien cadre dirigeant dans un organisme autre que le sien, hors modification de la situation juridique de l'employeur, et faisant preuve d'une mobilité géographique rendant nécessaire un changement de résidence bénéficie des garanties suivantes :

- lors de sa prise de fonction, d'une prime égale à trois mois de salaire. Cette prime ne se cumule pas avec les avantages visés à l'article 40 a) 3° et à l'article 40 b) 5° et ne peut être versée qu'une fois par période de cinq ans.
- la prise en charge des frais de double résidence pour le praticien cadre dirigeant 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	Montant brut versé au salarié pour la location d'un logement en Ile de
--	---	--

	province	France
9 premiers mois	30 €	35 €
du 10 ^{ème} au 12 ^{ème} mois inclus	20 €	23 €

- 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 €	69 €
du 10 ^{ème} au 12 ^{ème} mois inclus	40 €	46 €

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.

Cette prise en charge ne se cumule pas avec les avantages visés à l'article 40 d) 5°.

d) dispositions communes

En cas de mutation géographique à l'initiative de l'employeur ou du praticien, le praticien bénéficiera :

1. de trois jours de congés rémunérés par l'organisme d'accueil en vue de rechercher un nouveau logement ;
2. du 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.

Ce remboursement s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues par l'accord visé à l'article 61 de la présente convention collective ;

3. de la prise en charge par l'organisme d'accueil de ses frais réels de déménagement. Cette prise en charge s'effectue dans les conditions suivantes : le praticien doit, préalablement au remboursement, présenter à son organisme d'accueil deux devis. L'organisme lui notifie par écrit son accord sur le devis le plus économique. Le remboursement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et

acquittée ;

4. Afin de faciliter l'insertion professionnelle dans la région d'accueil du conjoint (e) du praticien 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.

5. de la prise en charge des frais de double résidence pour le praticien 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 six 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 les limites suivantes :

- pour le remboursement des frais liés à la location d'un logement, dans la limite de 50% du taux maximal fixé pour la prise en charge des frais de séjour des personnels civils de l'Etat, par jour calendaire,
 - pour le remboursement des frais de logement, dans la limite du taux maximal fixé pour la prise en charge des frais de séjour des personnels civils de l'Etat, par jour calendaire.
- du remboursement des frais de déplacement à raison d'un transport hebdomadaire (aller et retour).

Lorsque le salarié change d'employeur, les mesures d'accompagnement sont prises en charge par l'organisme d'accueil.

La personne ayant conclu un pacte civil de solidarité est assimilée au conjoint du praticien pour le bénéfice des dispositions prévues par le présent article.

Sous Titre IV – Rupture du contrat de travail

Article 41 – Délai-congé

Le délai congé pour les praticiens titulaires, en cas de démission ou de licenciement hors faute grave ou lourde est fixé comme suit :

- pendant les 5 premières années :

3 mois pour le licenciement

2 mois pour la démission

- après 5 ans de présence :

6 mois pour le licenciement

3 mois pour la démission

Article 42 - Indemnité de licenciement

(Article modifié par l'avenant n°10 du 26 avril 2011)

[CPI du 14 11 2008](#)

1°- Licenciement

Les praticiens de la Mutualité Sociale Agricole auront droit à une indemnité de licenciement calculée à raison de deux mois de salaire par année d'ancienneté en tant que praticien d'un organisme de Mutualité Sociale Agricole et/ou d'un organisme adhérent à la FNEMSA, dans la limite maximum de 30 mois de salaire.

En ce qui concerne les praticiens ayant le statut de cadre dirigeant à la date du licenciement, l'indemnité de licenciement est calculée à raison de deux mois de salaire par année d'ancienneté dans ces fonctions. L'indemnité ainsi définie se cumule le cas échéant avec celle due au titre du précédent alinéa dans la limite maximum de 36 mois de salaire.

2°- Licenciement pour inaptitude physique

En cas de rupture du contrat de travail du praticien pour cause d'inaptitude physique médicalement constatée, consécutive à une maladie ou un accident de la vie privée, le versement de l'indemnité de licenciement visée au 1° du 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 43 – Non cumul entre indemnité de licenciement et pension de vieillesse

(Article modifié par l'avenant n°10 du 26 avril 2011)

Afin qu'il n'y ait pas de cumul entre l'indemnité de licenciement visée au 1° de l'article 42 de la convention collective des praticiens de la Mutualité Sociale Agricole 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 le praticien 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 le praticien 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.1234-9 et R.1234-1 et suivants du code du travail.

Le praticien 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.1234-9 et R.1234-1 et suivants du code du travail.

Article 44 - Départ en retraite

Le départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires prévues en la matière.

Pour l'application de ces dispositions, il est tenu compte des pensions auxquelles le praticien peut éventuellement prétendre au titre de son activité libérale.

Les praticiens 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 VI - CONGES

Article 45 - Congés payés

[CPI du 13 12 2002](#) (1) ; [CPI du 13 12 2002](#) (2) ; [CPI du 13 12 2002](#) (3)

[CPI du 03 07 2003](#) (1) ; [CPI du 03 07 2003](#) (2) ; [CPI du 05 06 2009](#)

[CPI du 21 06 2011](#)

Les praticiens des organismes adhérents 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 47 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 46 - Congés pour événements familiaux

[CPI du 03 07 2003](#)[CPI du 17 11 2005](#)[CPI du 05 07 2006](#)

(Article modifié par l'avenant n°10 du 26 avril 2011)

(Article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

Les praticiens n'ayant pas le statut de cadre dirigeant bénéficient, sur justification et à l'occasion des événements visés ci-dessous, d'une autorisation d'absence exceptionnelle avec maintien de salaire et non cumulable avec les congés légaux dans les conditions suivantes :

1° Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité :

- du praticien 5 jours ouvrés

- d'un enfant du praticien 3 jours ouvrés
- d'un frère ou d'une soeur du praticien 1 jour ouvré

Le praticien ne bénéficiera des congés pour événements familiaux qu'une seule fois en cas de succession d'un PACS et d'un mariage avec la même personne.

2° Naissance ou adoption :

- d'un enfant 4 jours ouvrés

3° Décès :

- du conjoint du praticien 5 jours ouvrés
- d'un enfant du praticien 5 jours ouvrés
- du père, de la mère du praticien, de son conjoint 3 jours ouvrés
- d'un frère, d'une soeur du praticien 2 jours ouvrés
- du grand-père, de la grand-mère du praticien ou ceux de son conjoint 1 #9; jour ouvré
- du petit-fils, d'une petite-fille du praticien 1 jour ouvré
- d'un beau-frère, d'une belle-sœur du praticien 1 jour ouvré
- du beau-fils ou d'une belle-fille du praticien 1 jour ouvré

4° Enfant malade :

En cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 18 ans et sur justification médicale, le praticien peut bénéficier d'un congé rémunéré de 4 jours ouvrés par enfant et par an sous réserve que son conjoint exerce une activité professionnelle. Aucun justificatif médical n'est toutefois requis en cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 3 ans si le congé rémunéré est d'une journée ouvrée au plus et s'il n'est pas accolé à une autre journée de même nature.

Le congé est porté à 8 jours ouvrés par enfant et par an, en cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 18 ans, reconnu handicapé par la législation sociale en vigueur ou ouvrant droit à une prise en charge à 100 % par un régime de protection sociale obligatoire, sous réserve que le conjoint exerce une activité professionnelle.

5° Déménagement :

Le changement de résidence avec transport de mobilier donne lieu à un congé de 2 jours ouvrés.

6° Autorisation d'absence :

Pour des raisons liées à la survenance d'événements familiaux, une autorisation d'absence sans solde peut être, le cas échéant, accordée par la direction de l'organisme au praticien, lequel doit justifier sa demande.

Le concubin ou la personne ayant conclu un contrat dans le cadre de la loi n°99-944 du 15 novembre 1999 sont assimilés au conjoint du praticien pour le bénéfice des dispositions prévues au 3° du présent article.

Les congés visés dans cet article devront être pris au moment de la survenance des événements en cause.

Article 47 - Congés de maladie

[CPI du 03 07 2003](#) (1) ; [CPI du 03 07 2003](#) (2)

[CPI du 10 02 2004](#)

1° Justification de l'absence

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

- d'aviser sa direction 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 sa direction le certificat médical dans un délai maximum de 3 jours.

L'employeur peut demander à un médecin de son choix de visiter le praticien absent. Le praticien s'engage à accepter ce contrôle et 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 du praticien est suspendu et le praticien 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 le praticien 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 au praticien 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 le praticien 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 praticiens 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 du praticien pendant une période continue ou non d'au moins six mois.

La direction de l'organisme porte une attention particulière aux demandes de reprise de travail à temps partiel dans un but thérapeutique des praticiens bénéficiant d'une prescription médicale visée à l'article L 323-3 du code de la sécurité sociale.

Si le praticien informe son employeur que son affection 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 praticiens ayant de 2 ans à 3 ans d'ancienneté ;
- 30 mois pour les praticiens 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 subordonné à la reprise d'activité du praticien 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 l'arrêt de travail demeure médicalement justifié et, à l'issue du congé, le praticien 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.

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 45 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 du praticien, 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 praticien 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 du praticien intervient pour cause d'inaptitude physique médicalement constatée par le médecin du travail, l'indemnité à verser est fixée au 2° de l'article 42 de la présente convention.

Article 48 - Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

[CPI du 03 07 2003](#)

[CPI du 14 11 2008](#)

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 praticien.

L'indemnisation accordée par l'employeur complète, de façon à garantir le salaire net que le praticien 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 praticien 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 le praticien à percevoir directement lesdites indemnités.

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

La direction de l'organisme porte une attention particulière aux demandes de reprise de travail à temps partiel dans le but de favoriser la guérison ou la consolidation des praticiens bénéficiant d'une prescription médicale, visée à l'article L 433-1 du code de la sécurité sociale.

Après sa guérison ou sa consolidation, le praticien 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 praticien consécutive à un accident du travail, un accident de trajet ou à une maladie professionnelle, l'obligation de reclassement du praticien 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 praticien pour cause d'inaptitude physique médicalement constatée est fixée au 1° de l'article 42 de la présente convention.

Article 49 - Congé maternité

(article modifié par l'avenant n°3 du 10 février 20 04)

(article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

[CPI du 03 07 2003](#)

[CPI du 05 06 2008](#)

[CPI du 14 11 2008](#)

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, la praticienne 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 praticienne se voit garantir le salaire net qu'elle aurait perçu en travaillant.

L'employeur fait l'avance à la praticienne 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 la praticienne à percevoir directement lesdites indemnités.

Si en application des dispositions législatives, la praticienne 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 aux paragraphes précédents.

2° Congé à demi-salaire

A l'issue du congé de 4 mois, la praticienne 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 le père travaille dans un organisme adhérent et peut prétendre au congé à demi-salaire tel que prévu à l'article 49-1 4°, 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 49-1 - Congé de paternité

(article créé par l'avenant n°3 du 10 février 2004)

(article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

Le père, praticien 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°Cumul avec les jours de congés pour événements familiaux

Le congé de paternité se cumule avec les quatre jours de congés conventionnels pour événements familiaux prévus par l'article 46 de la convention collective.

3°Maintien de salaire

Lorsque le congé de paternité donne lieu au versement d'indemnités journalières par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, le praticien 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. Le praticien se voit garantir le salaire net qu'il aurait perçu en travaillant.

L'employeur fait l'avance au praticien des indemnités dues par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, sous réserve d'être autorisé par le praticien 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.

4° Congé à demi-salaire

A l'issue de ce congé, ou en cas de non prise de celui-ci, après la prise des jours de congés pour événements familiaux, le praticien 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 la mère travaille dans un organisme adhérent et peut prétendre au congé à demi-salaire tel que prévu à l'article 49-2°, 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 50 - Congé d'adoption

(article modifié par l'avenant n°3 du 10 février 2004)

[CPI du 03 07 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, le praticien 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. Le praticien se voit garantir le salaire net qu'il aurait perçu en travaillant.

La durée de l'indemnisation est portée à 20 semaines maximum lorsque le praticien 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 au praticien 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 le praticien 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 50-1 - Congé supplémentaire d'adoption

(article créé par l'avenant n°3 du 10 février 2004)

Le congé d'adoption prévu à l'article 50 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, le praticien 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. Le praticien 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 51 - Congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant

(article modifié par l'avenant n°3 du 10 février 2004)

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 49-1 4° et 49-2° de la présente convention, le père ou la mère praticien 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 du praticien bénéficiaire d'une activité à temps partiel font l'objet d'un accord entre la direction et le praticien.

Les praticiens 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 52 - Congé sans solde

[CPI du 03.07.2003](#)

[CPI du 21.06.2011](#) (1) [CPI du 21.06.2011](#) (2)

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

Le praticien doit avertir sa direction :

- au moins deux mois à l'avance, si le congé sans solde prévu est d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;
- au moins trois 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 le praticien et la direction. 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, le praticien est réintégré de plein droit dans son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 53 - Détachement

(article modifié par l'avenant n°4 du 5 mai 2004)

Les praticiens peuvent sur leur demande obtenir leur détachement auprès d'un organisme concourant à la mission de protection sociale et après avis conforme de la Caisse Centrale. **Une liste indicative** de ces organismes sera fixée en Commission Technique. Tout détachement auprès d'un organisme ne figurant pas sur la liste précitée nécessitera une information de la Commission Paritaire Nationale des Praticiens.

La durée du détachement est au maximum de 5 ans. Au terme de cette période, le praticien qui en fait la demande a droit à occuper un emploi 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 avant la fin de la période de détachement.

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

TITRE VII - DISCIPLINE

Article 54 – Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux praticiens sont les suivantes :

- avertissement ;
- blâme ;
- mise à pied avec suppression de salaire pour une durée maximale de cinq jours de travail ;

- rétrogradation ;
- licenciement avec indemnité ;
- licenciement sans indemnité.

Article 55 – Procédure disciplinaire

[CPI du 24 10 2006](#)

Les sanctions prévues à l'article 54 sont prononcées par le Conseil d'administration de l'organisme sur proposition du Directeur et sous réserve du respect de la procédure prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En ce qui concerne les praticiens conseils, les mesures de rétrogradation ou de licenciement ne peuvent intervenir qu'après consultation de la commission disciplinaire nationale visée à l'article 19 du décret du 14 décembre 1998.

En ce qui concerne les médecins du travail, les mesures de rétrogradation ou de licenciement ne peuvent intervenir qu'après consultation d'une commission disciplinaire nationale composée de la manière suivante :

Dans le cas où la mesure envisagée concerne un médecin du travail :

- 3 médecins du travail élus tous les cinq ans par un collège composé de l'ensemble des médecins du travail de la Mutualité Sociale Agricole ;
- 3 membres désignés par la FNEMSA selon la même périodicité.

Dans le cas où la mesure envisagée concerne un médecin chef du travail :

- 3 médecins chefs du travail élus tous les cinq ans par un collège composé de l'ensemble des médecins chefs du travail de la Mutualité Sociale Agricole ;
- 3 membres désignés par la FNEMSA selon la même périodicité.

TITRE VIII : FORMATION PROFESSIONNELLE ET GESTION DE L'EMPLOI

Article 56 - Formation

[CPI du 24 10 2006](#)

[CPI du 01 06 2007](#)(1), [CPI du 01 06 2007](#)(2)

[CPI du 06 11 2007](#)

[CPI du 21 06 2011](#)

[CPI du 26 06 2012](#)

Les parties signataires s'accordent sur l'importance particulière que revêt la formation professionnelle des praticiens et s'engagent à tout mettre en oeuvre pour garantir son maintien à un niveau élevé.

A ce titre, les praticiens reçoivent toutes facilités dans les limites compatibles avec le bon fonctionnement du service pour perfectionner leurs connaissances professionnelles, notamment par l'assistance aux enseignements post universitaires, dont les parties signataires soulignent qu'ils doivent pouvoir être suivis de manière régulière par l'ensemble des praticiens.

En tout état de cause, la formation professionnelle des praticiens de la Mutualité Sociale Agricole s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 57 - Evaluation

[CPI du 05.07.2006](#)

[CPI du 12.01.2011](#) (1) ; [CPI du 12.01.2011](#) (2)

L'évaluation des praticiens de la Mutualité Sociale Agricole prend la forme d'un entretien individuel et annuel d'évaluation.

En ce qui concerne les praticiens, cet entretien est mené par le praticien chef de service. Il est basé sur des critères d'ordre techniques et relationnels afférents à l'exercice de la profession de praticien conseil ou de médecin du travail.

En ce qui concerne les praticiens chefs de service, il est mené soit par le Directeur, soit, en fonction de l'organisation, par un agent de Direction en charge du domaine de la santé ayant reçu délégation à cet effet. Il est alors basé sur une appréciation des aptitudes mises en oeuvre par le praticien concerné dans le domaine de l'encadrement et de l'organisation de son équipe ainsi que de son implication dans la mise en oeuvre de la politique de santé de l'institution.

L'entretien d'évaluation est l'occasion de faire le point sur les formations suivies et permet éventuellement l'établissement d'un plan personnel de formation en fonction des besoins de l'entreprise et de ceux du praticien.

La Commission technique visée à l'article 10 sera chargée d'élaborer un projet d'annexe à la présente convention définissant de manière détaillée les critères sur lesquels se fonde l'évaluation, dans le cadre des principes généraux définis ci-dessus. Ce projet sera soumis à la Commission Paritaire Nationale des Praticiens.

TITRE IX – AVANTAGES DIVERS

Article 58 - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

(Article modifié par l'avenant n°13 du 14 septembre 2012)

1° - Retraite complémentaire

Les organismes visés par la présente convention adhèrent pour les praticiens 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 praticiens des organismes adhérant à la FNEMSA sont affiliés au régime de retraite supplémentaire par capitalisation gérée par la CCPMA PREVOYANCE.

2° - Prévoyance

Les praticiens 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 Nationale des Praticiens, 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 2261-22 du code du travail, les modalités d'accès au régime de prévoyance maladie sont négociées par les organismes adhérents.

En tout état de cause, la garantie chirurgie prévue par le régime d'adhésion de la CCPMA Prévoyance antérieurement au 1^{er} janvier 1999 est maintenue.

Article 59 – Aide au logement

Les organismes adhérents doivent consacrer à l'aide au logement de leurs praticiens une somme déterminée selon le même pourcentage que celui prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et affectée à un fonds unique commun à l'ensemble des salariés de l'organisme considéré. 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 praticiens 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 60 - Prise en charge de la cotisation ordinale

[CPI du 25 06 2013](#)

La cotisation des praticiens au Conseil de l'ordre fait l'objet d'une prise en charge intégrale par l'organisme employeur en cas d'exercice exclusif pour la MSA et au prorata dans le cas d'un exercice non exclusif pour la MSA.

Article 61 - Frais de déplacement et de séjour

[CPI du 13 12 2002](#)

[CPI du 24 05 2005](#)

[CPI du 13 11 2009](#)

[CPI du 20 10 2011](#)

Les praticiens 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 représentatives au plan national.

[Accord rembt frais déplt 1304.doc](#)

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE

DES PRATICIENS DE LA MUTUALITE

SOCIALE AGRICOLE

Article 28

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.

ANNEXE N°2 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES PRATICIENS DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

Article 57 – Evaluation(*)

Le bilan de la période écoulée est abordé sous la forme de dialogue. Il peut être réalisé :

- **Par rapport à des objectifs spécifiques** fixés au cours du précédent entretien ou au cours de la période écoulée, en fonction des objectifs du Service et de la Caisse,
- **Par rapport aux objectifs permanents**, quantitatifs ou qualitatifs liés aux missions et activités du praticien spécifiées par sa fiche de poste / définition de fonction,
- **Par rapport à l'adéquation à l'environnement du poste** (organisation du travail, relations et contacts, contribution).

() Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit et signé par les deux parties (cf. avenant n°6 de révision du 6 octobre 2005).*

L'échange doit permettre d'aborder de façon constructive les points forts et les points à améliorer constatés, ainsi que les moyens mis à disposition pour atteindre les objectifs, les moyens mis en œuvre ou à envisager pour progresser.

L'analyse des résultats peut s'appuyer sur des indicateurs issus des tableaux de bord et des rapports d'activités ; par exemple :

- ***Pour les médecins du travail*** : le pourcentage de temps d'activité passé au tiers temps, le nombre d'études de poste réalisées dans l'année, le délai entre les visites systématiques, la contribution à des activités SST...
- ***Pour les praticiens conseils*** : la participation à la vie institutionnelle et à la vie conventionnelle (CCPL, CMPL, etc...), l'implication dans des projets (maintien ou permanence des soins, réseaux de soins, AROMSA), le temps consacré à la gestion du risque...
- ***Pour les praticiens chargés de prévention*** : l'animation des examens de santé, la participation aux actions du FNPEISA...

Il est souligné que l'existence d'indicateurs ne peut se substituer ni à l'élaboration d'objectifs concertés, ni à une analyse globale et qualitative des résultats.

Le bilan de l'adéquation à l'environnement du poste doit s'appuyer sur des critères choisis comme étant les plus pertinents par rapport au poste occupé. La liste suivante est proposée à titre indicatif :

Organisation :

- Planification de son travail,
- Rigueur,
- Respect des procédures,
- Utilisation des ressources (outils informatiques, Internet...),
- Recueil / transmission / partage des informations non médicales

Relations/contacts :

- Travail en équipe,
- Animation d'équipe,
- Capacités à déléguer,
- Conduite de réunions,
- Conduite de projets,
- Gestion des relations externes au service (assurés, professionnels de santé, autres secteurs, élus...),
- Sens de la négociation...

Contribution :

- Intégration / participation à la vie du Service, de l'Institution,
- Sens de l'analyse et de la synthèse,
- Force de proposition,
- Réactualisation de ses connaissances...

Pour les médecins conseil chefs, dès lors que le médecin coordonnateur participera comme le prévoit le décret n°98 – 1127 du 14 décembre 1998 à une évaluation du fonctionnement du service de contrôle médical, il fera parvenir cette évaluation au directeur, après information du médecin chef.

3ème PARTIE

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les dispositions transitoires sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes créées par l'avenant n°9 du 1er avril 2008.

Article 1 - RESERVE

Article 2 - RESERVE

Article 3 - RESERVE

Article 4-1 Modalités de transposition des Praticiens exerçant au sein des organismes de MSA

(Article créé par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

[CPI du 05.06.2009](#) (1) [CPI du 05.06.2009](#) (2)

- 1° Le nouveau coefficient d'emploi est attribué ;
- 2° Les points d'expérience professionnelle sont ensuite attribués dans les conditions suivantes :
 - si lors de la première embauche au sein d'un organisme adhérent à la FNEMSA, une pratique professionnelle antérieure de plus de 5 ans et de moins de 10 ans avait été reconnue, 25 points d'expérience professionnelle sont attribués
 - si lors de la première embauche au sein d'un organisme adhérent à la FNEMSA, une pratique professionnelle antérieure de plus de 10 ans avait été reconnue, 50 points d'expérience professionnelle sont attribués.
 - L'expérience acquise en MSA est ensuite reconnue par l'attribution de 25 points d'expérience pour chaque période révolue de cinq ans d'exercice au sein d'un organisme de MSA.

Conformément à l'article 19, 1° du présent avenant, l'application des dispositions du paragraphe 2° ci-dessus ne pourra entraîner le dépassement du plafond de 125 points d'expérience.

3° Deux situations peuvent alors se présenter :

- Situation 1 : le montant correspondant à la somme : (nouveau coefficient d'emploi + points d'expérience professionnelle) est supérieur ou égal à la somme : (coefficient d'emploi antérieur + points de promotion), la transposition est achevée.
- Situation 2 : le montant correspondant à la somme : (nouveau coefficient d'emploi + points d'expérience professionnelle) est inférieur à la somme : (coefficient d'emploi antérieur + points de promotion). Dans ce cas des points de contribution professionnelle sont attribués afin d'atteindre un montant égal à la somme : (coefficient d'emploi antérieur

+ points de promotion).

En tout état de cause, à l'issue des opérations de transposition, tout praticien bénéficie, à minima d'une augmentation de sa rémunération antérieure (coefficient d'emploi antérieur + points de promotion) de 22 points. Le complément éventuellement nécessaire est réalisé par attribution de points de contribution professionnelle.

Article 4-2 Engagement de négociier sur la reconnaissance statutaire de nouvelles fonctions

[CPI du 13 11 2009](#)

(Article créé par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

Les parties s'engagent à négocier la reconnaissance statutaire de nouvelles fonctions issues de l'évolution des entreprises dans un réseau reconfiguré à 35 caisses.

Article 4-3 Engagement sur l'évolution du statut des médecins chefs et des praticiens cadres dirigeants

(Article créé par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

Lors du second semestre 2008, une négociation sera ouverte en vue d'examiner les conditions d'attribution du statut de cadre dirigeant aux médecins chefs lorsque l'ensemble du réseau MSA sera reconfiguré autour de 35 organismes et en vue de faire évoluer le statut des praticiens cadres dirigeants sur la base du statut des agents de direction.

Article 4-4 Examen personnalisé de situation

(Article créé par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

L'article 24 de la convention collective prévoit que « La direction de l'organisme procède à l'examen personnalisé de la situation de tout praticien-n'ayant pas bénéficié de points de contribution professionnelle pendant 5 ans ».

Pour l'application de cette mesure, il n'est pas tenu compte des 22 points prévus à l'article 4-1 du présent accord. Il est tenu compte, pour la période antérieure au 1^{er} avril 2008 des attributions de points de promotion intervenues depuis la titularisation.

Article 4-5 Prime de sujétion – Indemnité de sujétion

(Article créé par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

La prime de sujétion prévue à l'article 2 de l'avenant à la convention collective de travail du 13 février 1969 est maintenue au niveau atteint au 31 janvier 2002.

Elle fait l'objet du versement mensuel d'une " indemnité de sujétion " figée en euros, sans jamais pouvoir être inférieure à l'équivalent en euro de 20 points.

Cette indemnité de sujétion ne peut se cumuler avec la prime de sujétion telle que prévue par l'article 23 de la nouvelle convention collective de travail des praticiens de la Mutualité Sociale Agricole.

Article 4-6 Complément familial

[CPI 11 12 2012 \(2\)](#)

(Article créé par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

Les modalités de transposition du sursalaire en complément familial opérées en juillet 2000 continuent de s'appliquer : le praticien perçoit mensuellement, en sus, de son complément familial, une somme exprimée en euros, correspondant à la différence entre le sursalaire familial et le complément familial. Cette somme subit un abattement lorsqu'un enfant cesse d'ouvrir droit à un versement de complément familial.

Cet abattement est proportionnel au nombre d'enfants ayant ouvert droit au différentiel sursalaire familial.

Article 4.7 Garanties individuelles conférées au moment de la transposition dans le nouveau système de classification et de rémunération

(Article créé par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

Chaque salarié sera informé par écrit de son classement et de sa rémunération mensuelle tels qu'ils résultent de l'application du présent accord.

Le praticien aura la possibilité de demander, dans un délai de deux mois à compter de cette notification, à bénéficier d'un entretien avec la direction pour obtenir des explications. Dans les deux mois de la réception de la demande, la direction doit avoir procédé à l'entretien et produit une réponse motivée.

La lettre de notification du nouveau classement mentionnera cette possibilité d'entretien

Article 4.8 Suivi de la mise en place de la nouvelle convention collective

(Article créé par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

La FNEMSA fournira aux organisations syndicales représentatives au niveau national un bilan consolidé des transpositions dans la classification.

Article 4.9 Mandats d'experts référents en cours

(Article créé par l'avenant n°9 du 1er avril 2008)

Les praticiens experts référents dont le mandat est en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent accord continuent de percevoir la prime d'expertise de 20 points visée à l'article 22 de l'accord du 29 janvier 2002 jusqu'à la fin de leur mandat, soit jusqu'au 31 décembre 2008.

Article 5 – Dispositions transitoires relatives aux praticiens cadres dirigeants

(Article créé par l'avenant n°10 du 26 avril 2011)

1° Modalités de transposition

Tout praticien cadre dirigeant 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 de l'emploi correspondant à l'emploi occupé est attribué, ainsi que les points supplémentaires prévus par l'article 21.

Des points d'individualisation sont attribués sur la plage d'évolution salariale, afin d'atteindre le montant de la rémunération mensuelle antérieure.

2° Notification de la nouvelle rémunération

Chaque praticien cadre dirigeant sera informé par écrit de sa rémunération mensuelle et annuelle telle qu'elle résulte de l'application du présent avenant relatif au statut des praticiens cadres dirigeants.

3° Plage d'évolution salariale :

Le démarrage des périodes de 3 ans prévues par l'article 20-2 se situe au 1^{er} janvier 2011 pour les praticiens cadres dirigeants présents à cette date.

4° Rémunération variable versée en 2011 :

Le calcul de la rémunération variable prévue à l'article 20-1 sera réalisé en 2011 à partir de l'évaluation de la performance de l'année 2010. Il concernera les praticiens relevant du statut de cadre dirigeant au 1^{er} janvier 2010.

Le montant individuel maximum de cet élément de rémunération variable sera celui prévu à l'article 20-1.

Fait à Bagnolet, le 29 janvier 2002

Pour la Fédération Nationale des
Employeurs
de la Mutualité Sociale Agricole

Pour la Fédération Nationale Agro-
alimentaire
(CFE-CGC)

(FNEMSA)

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

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

Pour la Fédération Générale Agro-
Alimentaire
(FGA-CFDT)

Pour la Fédération des Employés et
Cadres
(FO)

Pour le Syndicat National des Praticiens
de Mutualité Agricole
(SNPMA)

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