

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU NOUVEAU SYSTEME DE CLASSIFICATION ET DE REMUNERATION

Entre d'une part,

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

représentée par M. PELHATE

Et d'autre part,

- La Fédération Générale Agro-alimentaire (FGA-CFDT)

représentée par

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

représenté par

- La Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux (CGT)

représentée par

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

représentée par

- La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC AGRI)

représentée par

- La Fédération des Employés et Cadres (FO)

représentée par

Il a été négocié et conclu le présent protocole d'accord.

Le présent protocole traduit l'accord des parties sur le nouveau système de classification et de rémunération et clôt les négociations sur cette thématique.

Les parties s'engagent à transposer dans les articles de la convention collective les points définis dans le présent protocole. La transposition prendra la forme d'un avenant de révision qui sera présenté à la signature en septembre 2013 et qui amendera les articles suivants :

- Art.9-2 Missions de la CPNEFP ;
- Art.11-3 Evolution de carrière des salariés bénéficiant d'un plan individuel d'adaptation ;
- Art. 16 et 17 : (classification) ;
- Art.18-1 : (composition de la rémunération mensuelle) ;
- Art. 18-2 : (coefficient d'emploi et degrés) ;
- Art. 18-4 et 18-5 : (points d'évolution et informatiques par niveau actuel) ;
- Art. 18-6 : (progression des points d'évolution et d'expérience en cas de changement d'emploi) ;
- Art. 19 : examen personnalisé de situation ;
- Art. 25 : Forme du contrat ;
- Art. 27 : Remplacement ;
- Art. 28-3: définition de la mobilité fonctionnelle ;
- Art. 30 : les garanties accordées au salarié en cas de mobilité fonctionnelle ;
- Art 30-2 : la période probatoire ;
- Art. 33 : Reclassement ;
- Art .34 : C.D.D ;
- Art .50 : Quotas d'autorisation de travail à temps partiel ;
- Art. 62 Entretien annuel d'évaluation ;
- Art.63 GPEC ;
- Dispositions transitoires.

Ce protocole d'accord prend effet au 1^{er} juillet 2014.

Il ne constitue pas un engagement unilatéral de l'employeur mais un protocole d'accord comportant comme conditions suspensives la signature et l'agrément de l'avenant de révision mentionné plus haut.

PREAMBULE	5
EVOLUTION DU NOUVEAU SYSTEME DE CLASSIFICATION : ENJEUX ET OBJECTIFS	5
I- L'ORGANISATION DU SYSTEME DE CLASSIFICATION	6
I-1 Une classification reposant sur l'identification des activités constituant la situation de travail (article 16 actuel à réviser)	6
I-2 Détermination du positionnement dans la grille de classification (article 17 actuel à réviser)	8
II- LE SYSTEME DE REMUNERATION	9
II-1 Un coefficient d'entrée pour chacune des classes	9
II-2 Un coefficient de qualification déterminé sur une plage définie	9
II-3 Les points de contribution professionnelle	9
II-4 Les points d'expérience	9
II-5 La rémunération mensuelle	9
II-6 La rémunération annuelle	9
II-7 Une prime sur résultats	10
III- L'EVOLUTION ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LE SYSTEME DE CLASSIFICATION/REMUNERATION	10
III-1 Les parcours professionnels dans le cadre d'une GPEC dynamique (article 63 actuel à réviser)	10
III-2 Conséquences et garanties associées à la modification de la situation de travail	10
III-2-1 Modification de la situation de travail avec passage dans une classe supérieure	11
III-2-2 Autres modifications de la situation de travail	12
III-2-3 Période probatoire (article 30-2 actuel à réviser)	12
III-2-4 Remplacement (article 27 actuel à réviser)	13
III-3 L'entretien annuel d'évaluation (article 62 actuel à réviser)	13
IV- LES GARANTIES D'EVOLUTION DANS LE SYSTEME DE CLASSIFICATION/REMUNERATION	14
IV-1 Une première garantie de transparence et de bon fonctionnement du système	14
IV-2 La garantie collective (article 18-4 actuel à réviser)	14

IV-3	<i>La garantie individuelle (article 19 actuel à réviser)</i>	15
V-	L'EVOLUTION DU RECUEIL D'ACTIVITES	15
V-1	<i>La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (article 9-2 actuel à réviser)</i>	15
V-2	<i>La Commission Activités</i>	16
VI-	LES MODALITES DE LA TRANSPOSITION	17
VI-1	<i>Modalités de transposition dans le nouveau système de classification</i>	17
VI-2	<i>Détermination du coefficient de rémunération</i>	17
VI-3	<i>Statut de cadre</i>	18
VI-4	<i>Garanties individuelles conférées au moment de la transposition</i>	18
VI-5	<i>Information/Consultation du comité d'entreprise</i>	18
VI-6	<i>Commission locale de suivi de l'application du recueil d'activité</i>	19
VI-7	<i>Information collective des salariés dans chaque entreprise</i>	19
VI-8	<i>Informations au niveau national</i>	19
VI-9	<i>Identification des situations de travail des salariés absents</i>	19
VI-10	<i>Différentiel sursalaire familial</i>	20
VI-11	<i>Dispositions relatives au maintien du statut cadre prévu par l'accord du 22 décembre 1999</i>	20
VI-12	<i>Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</i>	20
VI-13	<i>Situation des salariés dont l'évolution vers le degré supérieur était envisagée au second semestre 2014.</i>	20

PREAMBULE

EVOLUTION DU NOUVEAU SYSTEME DE CLASSIFICATION : ENJEUX ET OBJECTIFS

- [1] La FNEMSA et les organisations syndicales ont convenu fin 2008 de mener des travaux sur l'analyse du fonctionnement du système actuel de classification des emplois.
- [2] Cette analyse menée au cours de l'année 2009 a permis de faire, dans le cadre de la CPNEFP, un diagnostic du dispositif actuel sur la base duquel il a été acté qu'une évolution majeure du système était nécessaire plutôt que des modifications à la marge, afin de répondre aux constats posés :
 - ↳ un répertoire des emplois figé
 - ↳ une relation poste/emploi parfois difficile à établir
 - ↳ une classification interprétée différemment selon les organismes
 - ↳ une carrière perçue comme courte
- [3] C'est dans ce cadre que les travaux relatifs à l'évolution du système actuel de classification ont démarré en 2010.
- [4] L'objectif était d'accompagner les changements intervenus depuis la reconfiguration du réseau et de construire une nouvelle grille qui permette de mieux reconnaître les emplois réellement tenus à l'aide d'outils adaptés.
- [5] Le nouveau système est basé sur la reconnaissance des activités exercées par chaque salarié, rompant ainsi avec le fonctionnement du système de classification actuel qui repose sur le classement au sein d'emplois génériques définis dans le répertoire des emplois.
- [6] Ce système doit permettre aux salariés de progresser dans des parcours professionnels qui se construisent par l'élargissement des activités.
- [7] Cinq objectifs fondamentaux constituent le socle de cette rénovation du système de classification et de rémunération associé :
 - **Prendre en compte l'évolution des métiers consécutive aux mutations technologiques, aux modifications organisationnelles**, afin de disposer d'un répertoire actualisé à partir des activités correspondant à la situation présente de la MSA et rendre possibles les révisions ultérieures.
 - **Prendre en compte la diversité des organisations**, afin de ne plus enserrer les postes de travail dans des emplois pré-établis et construire la classification en agrégeant des activités, selon un modèle adaptable aux organisations et à leur évolution.
 - **Disposer d'une application homogène de la classification dans tous les organismes** afin de remettre à plat les situations, à partir d'une lecture identique du répertoire et d'une stricte méthodologie de transposition.
 - **Identifier des parcours de carrière dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** afin d'associer aux activités une analyse des compétences et de développer sur cette base des politiques de formation anticipant les évolutions.
 - **Construire un système de rémunération** accompagnant les salariés dans leur déroulement de carrière et rémunérant les compétences et le travail effectué.

- [8] L'ensemble de ce projet a été mené dans une dynamique de construction associant depuis le départ les partenaires sociaux d'une part, l'ensemble des organismes MSA d'autre part.
- [9] Le descriptif et l'évaluation des activités contenues dans le recueil ont donné lieu à une large concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre de commissions paritaires de classification, et ont reposé sur un dialogue social actif.
- [10] Le recueil d'activités n'est pas figé et ses modalités d'actualisation sont précisées dans le présent protocole.

I- L'ORGANISATION DU SYSTEME DE CLASSIFICATION

- [11] ***Le nouveau système de classification fondé sur l'identification des situations de travail par la reconnaissance des activités exercées nécessitera de revoir intégralement la rédaction des articles 16 et 17 actuels.***

I-1 **Une classification reposant sur l'identification des activités constituant la situation de travail (article 16 actuel à réviser)**

- [12] Les activités exercées par les salariés MSA sont recensées et définies dans un recueil d'activités. Ce recueil a été élaboré au niveau de la branche par la Commission Classification telle que prévue par l'accord relatif à l'organisation et aux moyens de la négociation de la nouvelle classification du 28 juin 2011.
- [13] Le recueil d'activités est d'application obligatoire pour l'ensemble des organismes adhérents qui ne peuvent l'amender localement.
Il sera porté à la connaissance des salariés et mis à leur disposition sur le lieu de travail.
- [14] Ce recueil a vocation à être actualisé dès lors que des évolutions apparaîtront dans les activités.
Ces actualisations feront l'objet d'un examen par une Commission Activités (*cf. point V*).
- [15] Pour chaque activité, une cotation a été fixée sur la base de 6 critères classants s'échelonnant sur 8 paliers.

	Définition
Connaissances	Ensemble des savoirs requis pour l'exercice des activités
Technicité	Savoir-faire, complexité et diversité des activités à réaliser
Relationnel	Echanges, communication, négociations nécessaires dans le cadre de l'activité
Appui- management	Nature des relations d'aide, de soutien, de supervision, d'animation, d'encadrement dans l'activité
Autonomie	Latitude d'action dans les activités à réaliser selon la précision des directives, des règles, des objectifs
Contribution- responsabilité	Nature, importance, périmètre d'influence des activités dans le fonctionnement de l'organisation

[16] La grille des critères classants ainsi organisée est détaillée ci-après.

Critères	Connaissances	Technicité	Relationnel	Appui-management	Autonomie	Contribution-responsabilité
Palier 8	Maîtrise complète de l'environnement économique, social ou politique	Conception de méthodologies d'action et développement de solutions globales	Représentation de l'organisme dans le cadre de négociations et/ou prises de position de portée stratégique	Pilotage stratégique	Déclinaison des objectifs généraux, définition de l'organisation, négociation des moyens	Impact de nature stratégique
Palier 7	Maîtrise de l'environnement professionnel global	Développement de solutions originales, élaboration de plans d'actions	Mobilisation de personnes ressources internes et/ou externes, développement de réseaux relationnels	Encadrement d'encadrant	Déclinaison des objectifs généraux dans le cadre de plans d'action, adaptation possible des moyens	Impact décisif sur des missions à enjeux majeurs
Palier 6	Maîtrise d'un domaine technique ou fonctionnel et de ses enjeux	Analyse d'un environnement technique ou fonctionnel, élaboration de solutions	Mobilisation de techniques de communication à des fins de négociation et/ou de défense d'intérêts	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail	Liberté d'organisation dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, restitution des résultats atteints	Contribution au développement
Palier 5	Connaissances approfondies d'un champ d'action transversal et/ou étendu	Analyse de situations globales et/ou mises en œuvre d'actions ciblées appropriées	Prise en compte d'intérêts divergents, recherche de solutions partagées	Encadrement non hiérarchique, assistance auprès de l'encadrement hiérarchique	Liberté d'action dans le cadre des objectifs et des moyens alloués, reporting régulier	Contribution sur des thématiques multiples ou transversales
Palier 4	Connaissances d'un champ d'action étendu	Actions techniques nécessitant de mobiliser différents savoir-faire et d'assurer leur transmission	Instauration d'un dialogue argumenté en vue d'obtenir l'adhésion auprès d'interlocuteurs (diversifiés)	Soutien métier et/ou formations techniques collectives	Proposition de solutions nouvelles, contrôle a posteriori des actions et des choix opérés	Influence sur le fonctionnement de l'organisme et incidence sur l'image extérieure
Palier 3	Connaissances spécifiques circonscrites à un champ d'action précis	Actions techniques nécessitant l'appréciation des différentes situations rencontrées	Ecoute, compréhension, adaptation des réponses	Accompagnement individuel, échanges approfondis et confrontations d'expériences	Adaptation de solutions connues sous contrôle de la réalisation à l'issue des étapes de travail	Incidence directe sur la situation globale présentée et/ou sur l'entité de travail
Palier 2	Connaissances générales de règles et procédures courantes nécessitant un court apprentissage	Travaux d'exécution nécessitant une interaction avec un outil technique	Echange d'informations avec explications notamment auprès des adhérents	Conseil/appui dans le cadre du travail habituel, transmission de savoir-faire	Application de solutions habituelles sous contrôle régulier à chaque étape de procédure	Incidence sur les situations de travail proches et/ou sur la satisfaction de la demande
Palier 1	Intégration de consignes	Travaux d'exécution répétitifs dans le cadre de procédures	Echange d'informations	Aide spontanée	Application de solutions standards sous contrôle	Incidence sur les travaux réalisés uniquement, conséquences immédiatement identifiables

[17] Un palier correspond à un point de cotation et la somme des points retenus dans chaque critère pour une activité conduit à la cotation de l'activité.

[18] La situation de travail de chaque salarié est composée des activités réellement exercées.

[19] Une activité est reconnue, quelle que soit la part de cette activité dans l'exercice de la situation de travail et quel que soit le nombre des activités, dès lors qu'elle est exercée :

- de façon régulière, c'est-à-dire avec une périodicité et une fréquence prévisibles ;

Et

- complètement dans les conditions requises pour apporter la contribution attendue. Ainsi, l'ensemble des éléments contenus dans la définition de l'activité mentionnée dans le recueil doit être exercé.

[20] La reconnaissance d'une activité intervient dès démarrage de son exercice quand bien même le salarié n'est pas en mesure d'apporter la plénitude de la contribution attendue pendant la période initiale d'acquisition des compétences liée à l'exercice d'une nouvelle activité.

[21] Une fiche individuelle d'identification des activités sera élaborée et contiendra les activités composant la situation de travail.

[22] Concernant l'identification de la situation de travail des salariés exerçant des mandats syndicaux impliquant une absence au poste de travail, l'identification de leurs activités doit être réalisée soit à partir de la situation de travail qu'ils exerçaient avant la prise de mandat soit à partir de celle qu'ils exerceraient en cas de cessation des mandats.

[23] La FNEMSA s'engage, dès la signature de l'accord sur le système de classification et de rémunération, à ouvrir une négociation portant sur la garantie d'évolution salariale et

l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'exercice des missions syndicales des mandatés syndicaux visés aux articles 11-3 et 11-4 de la convention collective.

I-2 Détermination du positionnement dans la grille de classification (article 17 actuel à réviser)

[24] La grille de classification est composée de 19 classes. Ces classes regroupent plusieurs valeurs de cotations. La grille de classification rémunère le contenu du travail reconnu par les activités exercées en déterminant le coefficient d'entrée correspondant à chaque classe.

[25] Chaque situation de travail est caractérisée par l'exercice d'un ensemble d'activités.

[26] L'activité exercée ayant la cotation la plus élevée détermine la classe dans laquelle est positionné le salarié.

[27] Le positionnement dans la classe détermine également l'appellation d'emploi du salarié.

[28] Sur ce point, il est convenu de mettre en place, avant la fin de l'année 2013, une fois l'accord sur le système de classification et de rémunération signé, une Commission technique ayant pour mission de compléter les appellations proposées dans l'accord en vue d'en améliorer la lisibilité.

[29] Le coefficient d'entrée pourra être complété par des pas de progression permettant d'atteindre progressivement un coefficient de qualification maximum (*cf point II*).

[30] La grille de classification telle que définie ci-dessus est la suivante :

CLASSE	COTATION	COEFFICIENT D'ENTREE DANS LA CLASSE	COEFFICIENT DE QUALIFICATION MAXIMUM	APPELLATION
Classe 1	6 à 11	158	178	Chargé d'opérations techniques
Classe 2	12 à 13	160	181	
Classe 3	14 à 15	164	185	Chargé de dossiers/d'accueil
Classe 4	16 à 17	168	190	
Classe 5	18 à 19	175	198	Chargé d'activités de support technique/de relation client
Classe 6	20 à 21	182	206	
Classe 7	22 à 23	189	214	Analyste-conseil/Coordonnateur
Classe 8	24 à 25	196	221	
Classe 9	26 à 27	211	238	Conseiller/Travailleur social/Infirmier
Classe 10	28 à 29	226	255	
Classe 11	30 à 31	241	272	Conseiller externe/Chargé de projet/Agent de contrôle/Travailleur social
Classe 12	32 à 33	256	289	
Classe 13	34 à 35	271	306	
Classe 14	36 à 37	291	329	Manager de proximité/Responsable pilotage interne
Classe 15	38 à 39	311	351	
Classe 16	40 à 41	331	371	Manager domaine global/Consultant stratégique
Classe 17	42 à 43	351	391	
Classe 18	44 à 45	371	411	Responsable stratégique
Classe 19	46 à 48	401	441	

[31] Les emplois référencés dans les classes 9 à 19 correspondent à des emplois de cadre.

II- LE SYSTEME DE REMUNERATION

[32] *Le coefficient de rémunération est composé du coefficient d'entrée ou de qualification complété par des points d'expérience et des points de contribution professionnelle (article 18 actuel à réviser).*

II-1 Un coefficient d'entrée pour chacune des classes

[33] Le coefficient d'entrée rémunère le contenu du travail reconnu par les activités exercées.

II-2 Un coefficient de qualification déterminé sur une plage définie

[34] Le coefficient d'entrée évolue en fonction des éléments suivants :

- évolution dans la maîtrise des compétences requises par les activités exercées ;
- situations de travail impliquant une multiplicité d'activités nécessitant la mobilisation d'une grande diversité de compétences ;
- attribution d'une activité de cotation supérieure sans entraîner de passage dans une classe supérieure.

[35] Cette progression prend la forme d'un coefficient de qualification qui varie entre un minimum et un maximum dans chaque classe. Chaque pas de progression ne peut être inférieur à 4 points et est limité à un nombre maximum de 8 points, quelles que soient les classes.

II-3 Les points de contribution professionnelle

[36] Ces points rémunèrent la manière de travailler, la qualité du travail, la fiabilité, le respect des objectifs individuels , dans une fourchette d'attribution comprise entre 4 et 15 points, quelles que soient les classes.

II-4 Les points d'expérience

[37] Ils sont attribués au nombre de deux par année de présence dans la limite de 20 ans.

II-5 La rémunération mensuelle

[38] Elle est déterminée par le coefficient de rémunération, auquel peut s'ajouter un complément familial attribué suivant les mêmes conditions qu'aujourd'hui, multipliés par la valeur du point.

II-6 La rémunération annuelle

[39] Dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, deux primes semestrielles sont versées avec le salaire du mois de juin et de décembre.

II-7 Une prime sur résultats

[40] Les salariés des classes 18 et 19 peuvent bénéficier d'une prime exceptionnelle de résultats destinée à reconnaître l'atteinte d'objectif(s) particulier(s) négocié(s) avec la direction.

[41] L'entretien tel que défini à l'article 62 de la convention collective doit permettre d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution éventuelle de la prime de résultats.

[42] La prime de résultats est fixée par le directeur et versée en une fois, au titre d'une année considérée, et ne peut excéder l'équivalent d'un montant correspondant à :

- 25% du coefficient d'entrée de la classe, à l'issue de la première année d'application,
- 37,5% du coefficient d'entrée de la classe, à l'issue de la deuxième année d'application,
- 50% du coefficient d'entrée de la classe, les années suivantes.

[43] Un bilan du nombre de bénéficiaires et du montant global versé est porté chaque année à la connaissance des institutions représentatives du personnel.

III- L'EVOLUTION ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LE SYSTEME DE CLASSIFICATION/REMUNERATION

[44] *Le système de classification basé sur la reconnaissance des activités et organisé avec un nombre élevé de classes permettra des parcours professionnels.*

III-1 Les parcours professionnels dans le cadre d'une GPEC dynamique (article 63 actuel à réviser)

[45] Le système de classification qui identifie les situations de travail à partir de la reconnaissance des activités réellement exercées permet une prise en compte précise des évolutions de poste de chaque salarié et une visibilité des parcours professionnels possibles et accessibles.

[46] Chaque organisme devra, dans le cadre de sa GPEC, prévoir, en complément de l'entretien annuel d'évaluation mené par le responsable hiérarchique, le dispositif permettant d'identifier les activités répondant aux besoins de l'entreprise et correspondant aux compétences et souhaits du salarié. Les éventuelles modalités d'accompagnement (formation, mobilité,...) seront abordées dans le cadre de ce dispositif.

[47] Les autres dispositifs, et notamment l'entretien professionnel contenu dans l'accord relatif à la formation professionnelle, constitueront également des leviers utiles.

III-2 Conséquences et garanties associées à la modification de la situation de travail

[48] Le contrat de travail devra comporter les mentions relatives à l'appellation d'emploi, la classe et le coefficient d'entrée (article 25 actuel à réviser). La modification d'une de ces mentions constitue une modification du contrat de travail nécessitant la rédaction d'un avenant.

III-2-1 Modification de la situation de travail avec passage dans une classe supérieure

[49] La situation de travail du salarié est actualisée au regard des activités attribuées. Le salarié est positionné dans la classe correspondant à l'activité la plus cotée. Le coefficient d'entrée dans la classe est attribué et le salarié connaît une évolution de rémunération.

[50] Le montant de cette évolution est déterminé de la manière suivante : le coefficient d'entrée dans la nouvelle classe est attribué, les points de contribution professionnelle détenus sont remis en cause. Cependant, le coefficient de rémunération du salarié évolue de la manière suivante :

- en cas de passage dans la classe immédiatement supérieure, le coefficient de rémunération est au moins égal à l'ancien augmenté de la différence existante entre le coefficient d'entrée dans la nouvelle classe et celui de la classe la précédant immédiatement. Des points de contribution professionnelle sont attribués si nécessaire pour permettre cette augmentation ;
- En cas d'évolution supérieure ou égale à deux classes, le gain est plafonné à celui correspondant à un saut de deux classes (voir grille ci-dessous) :

CLASSE	COTATION	COEFFICIENT D'ENTREE	Gain de rémunération en cas d'évolution dans la classe immédiatement supérieure	Gain de rémunération en cas d'évolution égale ou supérieure à 2 classes
Classe 1	6 à 11	158	2	6
Classe 2	12 à 13	160	4	8
Classe 3	14 à 15	164	4	11
Classe 4	16 à 17	168	7	14
Classe 5	18 à 19	175	7	14
Classe 6	20 à 21	182	7	14
Classe 7	22 à 23	189	7	22
Classe 8	24 à 25	196	15	30
Classe 9	26 à 27	211	15	30
Classe 10	28 à 29	226	15	30
Classe 11	30 à 31	241	15	30
Classe 12	32 à 33	256	15	35
Classe 13	34 à 35	271	20	40
Classe 14	36 à 37	291	20	40
Classe 15	38 à 39	311	20	40
Classe 16	40 à 41	331	20	40
Classe 17	42 à 43	351	20	50
Classe 18	44 à 45	371	30	
Classe 19	46 à 48	401		

[51] Une période probatoire pourra être utilisée.

III-2-2 Autres modifications de la situation de travail

[52] La situation de travail du salarié est actualisée au regard des activités attribuées.

[53] Si une activité à cotation plus élevée que celles composant la situation de travail précédente est attribuée, sans pour autant entraîner de changement de classe, le coefficient de qualification doit progresser dans les conditions telles que définies dans le point II.

[54] Dans les autres situations, le coefficient d'entrée ou de qualification reste inchangé et de ce fait, les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à la mobilité fonctionnelle, telles que définies aux articles 28-3, 30 et suivants de la convention collective, ne trouvent pas à s'appliquer. Cette règle de la non modification du coefficient d'entrée ou de qualification ne s'applique pas en cas de modification à l'initiative du salarié et en cas de sanctions disciplinaires telles que prévues à l'article 47 de la convention collective. La modification à l'initiative du salarié s'entend des situations où le salarié a la possibilité de conserver sa situation de travail actuelle mais décide, de sa propre initiative, de répondre à un appel d'offre ou d'envoyer une candidature spontanée.

III-2-3 Période probatoire (article 30-2 actuel à réviser)

- **Définition**

[55] La période probatoire s'entend de la période pendant laquelle le salarié est apprécié dans l'exercice de sa nouvelle situation de travail induite par l'attribution d'une ou plusieurs activités dont la cotation relève d'une classe supérieure.

[56] Il ne peut y avoir de période probatoire en cas de changement d'employeur.

- **Conditions**

[57] Pour que puisse être envisagée une période probatoire, la nouvelle situation de travail doit relever d'une classe supérieure à la précédente et ne pas relever d'un reclassement.

[58] La période probatoire ne peut entraîner renonciation du salarié à ses droits contractuels, notamment en matière de licenciement.

- **Mise en œuvre de la période probatoire**

- **Durée de la période probatoire**

[59] La durée de la période probatoire ne peut, en aucun cas, excéder 2 mois, sauf stage de formation imputable au titre de la formation professionnelle continue.

- **Procédure à respecter**

[60] La période probatoire est proposée par l'employeur au salarié. Sa mise en place nécessite un écrit, signé des 2 parties.

[61] Cet écrit précise la durée, les conditions d'exécution et la situation à l'issue de la période probatoire. La conclusion d'une période probatoire doit faire l'objet d'une information au comité d'entreprise.

- Rémunération du salarié pendant la période probatoire

[62] Pendant cette période, le salarié est positionné dans la classe correspondant à la nouvelle situation de travail et perçoit la rémunération correspondante.

• Issue de la période probatoire

[63] A l'issue de la période probatoire, un entretien d'évaluation sera proposé par la direction au salarié concerné.

[64] Si la période probatoire ne s'avère pas concluante, l'employeur doit fournir une explication écrite lors de cet entretien au salarié ; le salarié retrouve sa situation de travail antérieure.

[65] Si la période probatoire est concluante, le salarié est confirmé par écrit dans sa nouvelle situation de travail.

III-2-4 Remplacement (article 27 actuel à réviser)

[66] Lorsqu'une activité est exercée dans le cadre du remplacement d'un titulaire absent, sa prise en compte est subordonnée à un exercice pour une période d'au moins deux mois. L'activité est reconnue pendant tout le temps de l'exercice. Dans le cas où l'activité exercée dans le cadre du remplacement équivaut à un positionnement dans une classe supérieure, le salarié perçoit à compter de sa prise de fonction, un différentiel correspondant à la rémunération qu'il obtiendrait s'il était positionné dans cette classe et ce pendant toute la durée du remplacement. Dans ce dernier cas, si l'évolution ultérieure de l'organisation nécessite l'attribution de cette activité et si ce salarié fait acte de candidature, celle-ci fera l'objet d'un examen prioritaire.

[67] La durée de la période de remplacement ne peut excéder 8 mois.

III-3 L'entretien annuel d'évaluation (article 62 actuel à réviser)

[68] L'entretien individuel et annuel d'évaluation contribue à la gestion individualisée des parcours professionnels.

[69] Cet entretien permet, à partir de l'analyse des activités composant la situation de travail, d'échanger et de faire le point sur les attentes mutuelles du salarié et de son responsable hiérarchique. Il porte notamment sur les aspects suivants :

- L'atteinte des objectifs de l'année écoulée et les résultats obtenus ;
- L'évaluation des compétences requises par les activités composant la situation de travail du salarié ;
- L'établissement éventuel d'un plan personnel de formation pour l'exercice des activités confiées.

Dans ce cadre la situation des salariés auxquels une activité ne peut être reconnue, compte tenu du non exercice complet, fera l'objet d'un examen particulier.

- La fixation d'objectifs pour l'année à venir et des moyens à mettre en oeuvre, de part et d'autres pour y parvenir.

[70] Afin de favoriser une application homogène dans les organismes MSA, un support commun, une méthodologie de l'entretien annuel d'évaluation et un référentiel de compétences attachées aux activités seront mis en place dans le cadre de l'accord GPEC/Formation.

[71] Le support commun pourra être complété localement.

IV- LES GARANTIES D'EVOLUTION DANS LE SYSTEME DE CLASSIFICATION/REMUNERATION

[72] *Les parcours professionnels s'intégreront dans le fonctionnement global du système qui prévoira cependant des garanties collectives et individuelles.*

IV-1 Une première garantie de transparence et de bon fonctionnement du système

[73] Afin de mesurer les parcours professionnels des salariés, la CPNEFP disposera d'un rapport annuel présentant notamment :

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'une évolution du coefficient de qualification,
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'une attribution de points de contribution professionnelle,
- le nombre de salariés dont la modification de la situation de travail a entraîné un passage dans une classe supérieure,
- le nombre de salariés dont la modification de la situation de travail a entraîné un passage dans une classe inférieure,
- le nombre de salariés ayant bénéficié de la prime sur résultats et le montant brut moyen versé,
- le nombre de points attribués au titre d'un changement de classe,
- le nombre de points attribués au titre d'un changement de coefficient de qualification,
- le nombre de points de contribution professionnelle attribués.

[74] Ces différents éléments intégreront une présentation de la répartition des effectifs par sexe.

[75] Ces données donneront lieu, chaque année, à une information, au plan local, du comité d'entreprise dans le cadre de ses prérogatives.

IV-2 La garantie collective (article 18-4 actuel à réviser)

[76] Le nombre total de points attribués dans l'organisme au cours de chaque année au titre des changements de classe, des évolutions de coefficients de qualification et des attributions de points de contribution professionnelle n'est pas plafonné. Il devra être égal au minimum à 150% de l'effectif au 1^{er} janvier décompté en personnes physiques et réparti sur au moins 25% de cet effectif. La prime sur résultats ne s'impute pas sur la garantie collective.

[77] La direction de chaque organisme communiquera aux instances représentatives du personnel les données chiffrées sur la répartition de l'enveloppe de points.

IV-3 La garantie individuelle (article 19 actuel à réviser)

[78] La Direction de l'organisme procède à l'examen personnalisé de la situation de tout salarié n'ayant bénéficié d'aucune évolution de coefficient ou d'attribution de points de contribution professionnelle pendant une période de 4 années de date à date.

[79] Cet examen personnalisé de situation doit permettre de déterminer sous quelles conditions une évolution de coefficient ou une attribution de points de contribution professionnelle pourra intervenir.

[80] Si au terme de l'année suivante, aucune évolution du coefficient ou attribution de points de contribution professionnelle n'est intervenue, le salarié bénéficie d'une attribution de 3 points de contribution professionnelle.

[81] Le salarié peut, le cas échéant, demander à être reçu en entretien par la direction.

[82] Les parties considèrent que la mise en œuvre de cette garantie individuelle doit correspondre à des situations exceptionnelles. Elles conviennent donc d'en observer les résultats. Si à l'observation des résultats, tel n'était pas le cas, elles s'accordent pour mettre à nouveau en débat ce dispositif.

V- L'EVOLUTION DU RECUEIL D'ACTIVITES

[83] ***Le rôle central de la CPNEFP dans l'articulation des trois volets de la stratégie RH est renforcé : politiques de GPEC en lien avec le système de classification et la formation professionnelle.***

[84] ***Une commission activités sera créée pour examiner les évolutions à apporter au recueil d'activités.***

V-1 La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (article 9-2 actuel à réviser)

- **Missions de la CPNEFP**

[85] En matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, la CPNEFP prépare la négociation triennale telle que prévue à l'article L.2241-4 du code du travail.

- Par ailleurs, elle s'assure du bon fonctionnement du système de classification et notamment en matière de parcours professionnels des salariés. A ce titre, elle dispose du rapport tel que défini au point IV-1.
- Sur la base de ce rapport, elle propose les évolutions nécessaires à l'actualisation du recueil des activités et de leur cotation. Dans ce cadre elle peut saisir la Commission Activités afin que celle-ci étudie la nécessité d'aménager le recueil d'activités.
- Ces travaux contribuent à examiner la nécessité de réviser la classification dans le cadre de la révision quinquennale telle que prévue à l'article L.2241-7 du code du travail.

[86] En matière d'emploi, elle a un rôle d'information, de réflexion et d'étude sur la situation de l'emploi en MSA, sur son évolution quantitative et qualitative.

- A ce titre, elle dispose du rapport annuel emploi/rémunération pour les employés/cadres.

[87] En matière de formation professionnelle, la CPNEFP doit permettre à la MSA d'adapter sa politique de formation et de définir ses priorités de branche.

- A ce titre, elle dispose d'un rapport annuel sur la formation professionnelle au sein de l'Institution (plan de formation, DIF, professionnalisation, ...).
- Sur la base de ce rapport, elle examine les orientations en matière de formation professionnelle résultant de l'évolution des emplois afin de permettre l'adaptation des compétences.
- En outre, elle assure le suivi de l'accord relatif à la formation professionnelle et prépare la négociation triennale sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle telle que prévue à l'article L.2241-6 du code du travail.

- **Calendrier des réunions**

[88] La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

V-2 La Commission Activités

[89] Il est constitué une Commission « Activités » qui se réunit, sur saisine de la CPNEFP, pour étudier la nécessité d'aménager le recueil d'activités.

[90] Ainsi, toute introduction dans le recueil d'une nouvelle activité, ou toute modification apportée à une activité existante (intitulé, définition, cotation) est exclusivement examinée par la présente commission. A l'issue des débats, toute évolution du recueil est soumise au vote des participants. Une voix est accordée par organisation syndicale représentative au plan national présente. La FNEMSA dispose d'autant de voix qu'il y a d'organisations syndicales présentes.

[91] Un procès verbal actant des évolutions sera rédigé en séance et reprendra le résultat du vote, organisation syndicale par organisation syndicale et pour la FNEMSA.

[92] Ce procès verbal sera porté à la connaissance de l'ensemble des organismes adhérents.

[93] Le recueil d'activités sera également mis à jour par la FNEMSA et accessible aux organisations syndicales représentatives et aux organismes adhérents.

[94] Toute évolution ainsi actée s'impose aux parties.

[95] La Commission Activités sera composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

[96] La délégation FNEMSA sera composée d'un nombre égal de représentants, membres de la délégation employeurs et/ou personnes ressources choisies en fonction de leur connaissance précise des activités, désignés par la FNEMSA.

[97] La présidence sera assurée par un représentant de la FNEMSA.

[98] Le temps consacré aux réunions de la commission par les représentants des organisations syndicales sera, s'ils sont salariés d'un organisme adhérent à la FNEMSA, considéré comme temps de travail et payé comme tel dans les conditions prévues au 5° de l'article 6 de la convention collective du personnel de la MSA. Il en va de même du temps passé aux réunions syndicales nationales qui les préparent, dans la limite d'une journée.

[99] Ces représentants bénéficieront par ailleurs de l'indemnisation visée au 6° du même article.

[100] L'ordre du jour des réunions de la Commission Activités sera arrêté en CPNEFP.

[101] La convocation sera adressée aux participants sept jours calendaires avant la date prévue pour chaque réunion. Elle sera accompagnée des documents préparés pour la réunion par la FNEMSA et de ceux qui auront été envoyés par les organisations syndicales.

VI- LES MODALITES DE LA TRANSPOSITION

[102] ***Les nouvelles dispositions conventionnelles s'appliquent à compter de leur date d'entrée en vigueur, immédiatement aux situations en cours, sous réserve des précisions ou aménagements prévus ci-après.***

VI-1 Modalités de transposition dans le nouveau système de classification

[103] Tout salarié bénéficie d'un gain minimum de transposition de 4 points.

[104] La situation de travail du salarié lors de la transposition se définit à partir du recueil d'activités sur la base des activités réellement exercées par l'intéressé et ainsi détermine la classe de la grille de classification dans laquelle le salarié est positionné. L'activité exercée ayant la cotation la plus élevée détermine la classe dans laquelle est positionné le salarié.

[105] Le coefficient d'entrée dans la classe est attribué au salarié. Ces coefficients sont précisés au paragraphe [30].

VI-2 Détermination du coefficient de rémunération

[106] Afin de déterminer le nouveau coefficient de rémunération, seront comparées :

- d'une part, la rémunération perçue jusqu'alors, composée du coefficient d'emploi, des points d'évolution et le cas échéant des points informatiques ;
- d'autre part, la rémunération nouvellement calculée, composée du coefficient d'entrée résultant de l'application de la nouvelle grille de classification.

[107] Les points d'expérience, le complément familial, les primes ponctuelles et les primes visées à l'article 22 de la présente convention collective sont exclus de la comparaison.

[108] Si la rémunération nouvellement calculée est supérieure à la rémunération perçue jusqu'alors d'au moins quatre points, le salarié bénéficie du nouveau montant de rémunération, composé du coefficient d'entrée résultant de l'application de la nouvelle grille de classification.

[109] Le versement des différentiels prévus au titre des articles 27 et 33 de l'actuelle convention collective est maintenu si la situation à l'origine de leur versement perdure mais leur montant pourra être révisé afin de garantir un niveau de rémunération annuelle équivalent à celui perçu avant transposition.

[110] Si la rémunération nouvellement calculée est inférieure à la rémunération perçue jusqu'alors augmentée de quatre points, des points de contribution professionnelle sont attribués au salarié afin d'atteindre un montant équivalent à la rémunération antérieure augmentée de quatre points.

VI-3 Statut de cadre

[111] A titre exceptionnel, les salariés s'étant vu attribuer un coefficient de cadre dans la classification antérieure et dont le positionnement dans la nouvelle grille de classification se situe dans une classe inférieure à la classe 9 (cotation inférieure à 26), continuent à bénéficier du statut de cadre (notamment en matière d'élections professionnelles, délai congé, ...).

[112] Toutefois, la direction devra avant la conclusion de l'opération de transposition examiner toute possibilité de compléter la situation de travail du salarié afin de lui confier au moins une activité correspondant au statut de cadre.

[113] Concernant le régime de retraite complémentaire, sous réserve d'une acceptation de cette clause de sauvegarde par la commission administrative de l'AGIRC, ces salariés, lorsqu'ils sont participants au régime de retraite complémentaire AGIRC au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, continuent à bénéficier dudit régime et à être affiliés en tant que cadre auprès des caisses visées à l'article 64 du présent accord.

VI-4 Garanties individuelles conférées au moment de la transposition

[114] Le salarié se verra notifier par écrit son positionnement dans la nouvelle grille de classification et sa nouvelle rémunération mensuelle.

[115] Le salarié aura la possibilité de demander, dans un délai de 2 mois, prolongé d'un mois en cas d'absence supérieure à un mois, à compter de la notification, à bénéficier d'un entretien avec la direction, en présence, s'il le souhaite, d'un délégué du personnel, pour obtenir des explications ou un réexamen de sa situation. La lettre de notification mentionnera cette possibilité d'entretien.

[116] La direction de l'organisme doit rendre une décision de confirmation ou de modification de la situation du salarié. Cette décision doit être motivée et notifiée par écrit au salarié concerné dans un délai de deux mois.

VI-5 Information/Consultation du comité d'entreprise

[117] La transposition du personnel dans le nouveau système de classification fera l'objet d'une information-consultation du comité d'entreprise.

[118] La consultation portera sur les modalités de mise en œuvre du nouveau système de classification. Cette consultation doit avoir lieu préalablement à l'accomplissement des opérations de transposition.

[119] La direction présentera les conditions dans lesquelles elle envisage d'opérer la transposition. A cet effet, elle communiquera par écrit le recueil d'activités, la grille de classification et les appellations d'emploi ainsi que les informations prévisionnelles suivantes :

- Nombre de salariés dans chaque classe et par niveau de cotation,
- Nombre de salariés se voyant reconnaître le statut cadre,
- Coût de la transposition.

[120] Une information sur le bilan de la transposition sera faite une fois les opérations de transposition terminées. La direction communiquera les mêmes informations que celles données à titre prévisionnel et actualisées.

VI-6 Commission locale de suivi de l'application du recueil d'activité

[121] Il est institué dans chaque organisme une commission locale de suivi de l'application du recueil d'activités qui se réunira une fois par an pour une durée de 3 ans à compter de la conclusion de l'opération de transposition.

[122] Elle est composée d'un représentant et d'un suppléant par organisation syndicale représentative au niveau national.

[123] Cette commission aura en charge d'établir le bilan des opérations de transposition et d'apporter les éléments de réponse aux principales problématiques collectives soulevées.

VI-7 Information collective des salariés dans chaque entreprise

[124] Préalablement à l'entrée en vigueur du nouveau système de classification, et après l'information/consultation du Comité d'Entreprise, la direction de l'organisme mettra en place une réunion d'information destinée à l'ensemble des salariés.

VI-8 Informations au niveau national

[125] La FNEMSA communiquera par écrit aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les informations suivantes :

- Nombre de salariés dans chaque classe et par niveau de cotation,
- Nombre de salariés se voyant reconnaître le statut cadre,
- Coût de la transposition.

VI-9 Identification des situations de travail des salariés absents

[126] L'identification des activités des salariés absents sera réalisée à partir de la situation de travail qu'ils exerçaient avant la suspension du contrat de travail. En tout état de cause, un entretien avec la direction ou le responsable hiérarchique devra être réalisé dès leur retour.

VI-10 Différentiel sursalaire familial

[127] Le différentiel sursalaire familial prévu l'article 3-4 des dispositions transitoires de l'accord du 22 décembre 1999 est maintenu en l'état.

VI-11 Dispositions relatives au maintien du statut cadre prévu par l'accord du 22 décembre 1999

[128] Le bénéfice du statut cadre est maintenu pour les salariés ayant bénéficié de ce maintien en vertu de l'article 5 des dispositions transitoires de l'accord du 22/12/1999 et dont le positionnement dans la nouvelle grille de classification se situe dans une classe inférieure à la classe 9 (cotation inférieure à 26).

VI-12 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

[129] A titre transitoire, et ce pendant une durée de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du nouveau système de classification, le nombre de réunions est porté à trois par an.

VI-13 Situation des salariés dont l'évolution vers le degré supérieur était envisagée au second semestre 2014.

[130] Une attention particulière sera portée aux salariés pour lesquels une évolution vers le degré supérieur était envisagée au second semestre 2014.

Fait à Bagnolet, le

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

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

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

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

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

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

Pour la Fédération des Employés et Cadres
(FO)