

**GUIDE DU CANDIDAT  
AU CONCOURS**

**MEDECIN CONSEIL  
DU REGIME AGRICOLE**

**2018**

# Sommaire

## **FICHE PRATIQUE 1**

Qu'est-ce que le métier de médecin-conseil du régime agricole à la MSA ?

## **FICHE PRATIQUE 2**

Comment s'inscrire et se préparer au concours de médecin-conseil du régime agricole ?

## **FICHE PRATIQUE N° 3**

Le concours proprement dit des médecins-conseils MSA 2018 (lieu, date, nature des épreuves, notations...)

## **FICHE PRATIQUE N° 4**

Et après, les résultats ?

## **FICHE PRATIQUE N° 5**

Rémunération et dispositions conventionnelles des praticiens du régime agricole

# FICHE PRATIQUE 1

## QU'EST-CE QUE LE METIER DE MEDECIN-CONSEIL DU REGIME AGRICOLE ?

### Les trois grandes missions du médecin-conseil de la MSA :

#### 1) Une mission d'expertise et de contrôle :

- pour les assurés agricoles, par la production d'avis motivés, rendus **dans le cadre de l'expertise médico-sociale individuelle (EMSI)**, pour les assurances maladie-maternité-invalidité et accidents du travail et maladies professionnelles, et au titre de l'inaptitude vieillesse,

Le médecin-conseil s'assure du caractère approprié (en termes de qualité, d'efficacité et de sécurité) des soins présentés au remboursement. Il s'assure également que la délivrance de ces mêmes soins est effectuée en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. L'approche globale de l'assuré, en raison de l'organisation en guichet unique de la MSA, y est un plus (proximité de la médecine du travail, de l'action sociale...).

*NB : Pour cette mission, la part de temps consacré peut être importante et une formation médico-légale de base sera un plus (Diplôme Universitaire de "Réparation juridique du dommage corporel"), pour la gestion des dossiers complexes d'accidents du travail (AT), comme les demandes de prise en charge de décès, les différents types d'expertise et la discussion avec les médecins d'assurance pour le recours contre tiers (RCT).*

#### - auprès des établissements et des professionnels de santé :

Le médecin-conseil joue un rôle d'expert du système de santé auprès des caisses et des instances extérieures (notamment dans le cadre des missions de représentation).

Ces dernières années ont vu un renforcement de l'implication des services de contrôle médical dans les actions de maîtrise médicalisée des dépenses de santé et la lutte contre la fraude, où le médecin-conseil occupe un rôle déterminant (indemnités journalières, transports, établissement de santé ...).

## 2) La mission de promotion, d'éducation en santé et de la qualité des soins :

La santé publique couvre la santé globale sous les aspects notamment curatifs, préventifs, éducatifs et sociaux. Elle doit contribuer à améliorer l'efficacité et l'efficience du système de soins et réduire les risques, en termes d'apparition ou de réapparition, d'une maladie.

Les actions de santé publique visent notamment à mener des actions de promotion de la santé et de prévention, des actions d'éducation thérapeutique, elles s'exercent dans le cadre du Fonds national de prévention, d'éducation et d'information sanitaires agricole (FNPEISA), dont le programme est adopté chaque année par le Conseil d'administration de la Caisse Centrale de MSA.

Ce programme intègre les orientations pluriannuelles fixées par la Convention d'objectifs et de gestion (COG), qui, au-delà de la nécessaire implication du régime dans les programmes nationaux de santé publique, met l'accent sur sa volonté de valoriser les examens de santé et de développer des actions thématiques ciblées sur les besoins de la population agricole.

Le médecin-conseil exerce dans ce cadre un rôle de coordination des actions de promotion de la santé, tant au sein de l'organisme ou de l'institution qu'auprès des partenaires et des acteurs locaux, ainsi que des fonctions d'expert.

Dans le cadre de ces actions, le médecin-conseil peut être amené à exercer des missions d'information, d'éducation, d'animation vis-à-vis des assurés.

## 3) La mission d'accompagnement de l'organisation des soins :

**L'ingénierie médico-sociale** recouvre l'ensemble des prestations qui consistent à analyser les besoins, puis à étudier, concevoir et accompagner la promotion et la mise en place de nouvelles organisations d'offre de soins.

Les champs investis par le régime agricole concernent pour l'essentiel l'offre de soins en milieu rural (ex : maisons de santé pluri professionnelles, réseaux et parcours de santé, chirurgie ambulatoire, PRADO et PAERPA ...).

Le médecin-conseil est amené à accompagner des projets en ingénierie médico-sociale, à aider des promoteurs à préciser des projets en cours, apporter une méthodologie, un savoir-faire, notamment pour l'élaboration du projet médical.

Le médecin-conseil, en collaboration avec les services administratifs de la caisse, entretient des relations avec les autres institutions concernées, dans la recherche de financements, le montage des dossiers, des actions de lobbying, le suivi et à l'évaluation des projets.

**L'expertise du médecin-conseil au sein des instances**, aux côtés de l'Etat et des autres régimes, s'exprime notamment dans son appréciation médicale du fonctionnement des structures et de l'organisation des soins ... mais aussi au sein des établissements (commissions, accompagnement en tant que caisse pivot, avis sur le projet médical quant aux besoins de santé de la population qui lui est confiée...).

## L'environnement de travail du médecin-conseil de la MSA :

Les services du Contrôle médical des régimes agricoles de protection sociale fonctionnent au sein des organismes de MSA. C'est un réseau d'environ 200 praticiens-conseils (12 médecins coordonnateurs/médecins-conseils chefs, 16 médecins-conseils chefs, environ 165 médecins-conseils et 34 chirurgiens-dentistes-conseils). Les praticiens-conseils sont amenés à travailler avec les professionnels des services de Santé-Sécurité au travail de la MSA, notamment les médecins du travail (environ 350 praticiens).

L'activité des médecins-conseils s'exerce donc sous l'autorité du directeur ou de son représentant mandaté par le Conseil d'administration de chaque organisme.

Les praticiens-conseils jouissent toutefois d'une totale indépendance technique dans l'exercice de leur activité médicale en conformité avec les dispositions du Code de déontologie médicale, insérées au Code de la santé publique.

L'organisation du contrôle médical comporte des échelons pluri départementaux et un échelon national. Une coordination s'exerce au niveau de la région par le médecin coordonnateur.

## Le métier de médecin-conseil, c'est aussi :

- **Un contact enrichissant avec le monde agricole et rural** : [www.msa.fr](http://www.msa.fr).

Avec 5,6 millions de ressortissants et près de 27 milliards d'euros de prestations sociales versées, la MSA est l'un des principaux régimes de protection sociale en France.

Elle couvre l'ensemble de la population agricole : non-salariés (exploitants, employeurs de main-d'œuvre) et salariés (d'exploitation, d'entreprises coopératives agricoles et d'organismes professionnels agricoles, comme Groupama, le Crédit Agricole etc.).

### Quelques informations en chiffres sur notre population :

- . 1 203 000 actifs, dont 505 000 non-salariés agricoles et. 698 000 salariés agricoles,
- . 3 281 000 personnes couvertes assurance maladie,
- . 2 millions de personnes couvertes contre les accidents du travail,
- . 3 970 000 d'avantages retraite versés, 420 000 familles bénéficiaires de prestations familiales, de logement, de solidarité et/ou liées au handicap

- **Une action au sein d'un organisme mutualiste**, à structure électorale représentative de l'ensemble de la population agricole (exploitants agricoles, salariés, employeurs de main-d'œuvre) qui s'appuie sur les valeurs qui fondent la protection sociale agricole : la solidarité, la responsabilité individuelle et collective, et la démocratie (24 000 délégués cantonaux ont été élus ou réélus en janvier 2015), valeurs que la MSA fait vivre dans un environnement organisationnel favorable qu'est le **guichet unique pour les cotisations et les prestations**.

- **Une politique d'anticipation des risques**, que la MSA relaie, en développant des actions locales ou nationales innovantes, grâce à la connaissance de la situation sociale de ses adhérents sur les plans de la santé, de la retraite et de la famille. Elle est en situation d'apporter une réponse adaptée et globale à chacun d'entre eux, sur les plans de la prévention, de la médecine du travail, de la protection et de l'action sanitaire et sociale.

- **Appartenir à un réseau de 35 caisses**, qui comprend 17 000 salariés, dont presque 200 praticiens conseils, répartis entre les 35 caisses et une Caisse centrale (CCMSA).  
Ce réseau est animé et coordonné par la Caisse Centrale de MSA (CCMSA), dont une équipe dédiée de médecins conseillers techniques nationaux placés au sein de l'Echelon National du Contrôle Médical (ENCM).

Les équipes médico-administratives des services de Contrôle Médical et Dentaire (composées de plus de 400 personnes), médecins-conseils, chirurgiens-dentistes conseils et cadres administratifs participent à la vie du réseau (journées régionales et/ou nationales, groupes de travail, formations...) et contribuent activement à la conception et la mise en œuvre des actions de contrôle, de prévention ou d'éducation en santé ou encore d'accompagnement dans l'organisation des soins sur les territoires.

- **Des formations médicales**, mais pas seulement, avec ou en lien avec l'Institut National de Médecine Agricole (INMA) :

- pour démarrer : un stage de titularisation (dont une semaine en stage pratique en caisse),
- et, pour progresser tout au long de votre carrière, des formations perfectionnement et à thème... : <http://www.inma.fr/>

**Pour en savoir encore un peu plus sur l'activité des services du Contrôle médical du régime agricole :**

Vous pouvez retrouver le rapport d'activité 2015 des services des contrôles médicaux du régime agricole : [www.msa.fr](http://www.msa.fr)

**Pour connaître la rémunération du médecin-conseil de la MSA :**

Retrouver la FICHE PRATIQUE 5 du présent guide, avec un résumé de la convention collective des praticiens du régime agricole, concernant la rémunération et l'évolution du poste.

## FICHE PRATIQUE 2

### COMMENT S'INSCRIRE ET SE PREPARER AU CONCOURS DE MEDECIN-CONSEIL DU REGIME AGRICOLE ?

#### Les démarches d'inscription :

1<sup>ère</sup> étape : l'**arrêté** qui porte ouverture du concours **est à paraître à bref délai (début avril ?)** et fixe le nombre de postes à pourvoir à 25.

2<sup>ème</sup> étape : le **retrait des dossiers d'inscription** (ou « demande d'admission à concourir ») se fait exclusivement par téléchargement :

sur le site [www.msa.fr](http://www.msa.fr), jusqu'au **samedi 30 juin 2018 (inclus)**

3<sup>e</sup> étape : le **dossier complet** [les fiches individuelles d'inscription délivrées aux candidats lors de la demande d'admission ainsi que les pièces nécessaires à la constitution du dossier] doit être **déposé ou envoyé, par mail ou par voie postale, au plus tard le :**

**Samedi 30 juin 2018 à minuit (heure de Paris)**, cachet de la  
poste faisant foi.

#### L'adresse postale pour renvoyer le dossier d'inscription :

Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA),  
Secrétariat général,  
Service des affaires financières, sociales et logistiques,  
Sous-direction du travail et de la protection sociale,  
Bureau des organismes de protection sociale agricole,  
78 rue de Varenne  
75349 Paris 07 SP

#### Coordonnées téléphoniques du ministère :

01-49-55-50-59 ou 01-49-55-46-61

#### L'adresse mail pour renvoyer le dossier d'inscription :

[liste-aptitudepc-msa@agriculture.gouv.fr](mailto:liste-aptitudepc-msa@agriculture.gouv.fr)

## FICHE PRATIQUE N° 3

### LE CONCOURS PROPREMENT DIT DES MEDECINS-CONSEILS MSA 2018

(Lieu, date, nature des épreuves, notations...)

#### Lieu et dates :

*Désormais exclusivement orales, les épreuves, orales, se dérouleront à BOBIGNY (Métro Bobigny Pantin Raymond Queneau).*

**Les mardi 2 et mercredi 3 octobre 2018**

#### Les épreuves :

##### 1) Une épreuve orale administrative

Elle est destinée à apprécier les aptitudes, les qualités de réflexion et les motivations professionnelles du candidat ainsi que sa capacité à s'adapter à un environnement professionnel comprenant l'exercice des missions de praticiens-conseils.

Elle comporte deux parties

- *La première partie est consacrée à un question portant sur les régimes agricoles de protection sociales et leurs spécificités, l'organisation du système de soins, les relations avec les assurés et les professionnels de santé, les actions et les programme de prévention, de contrôle, l'environnement en santé publique, la réglementation en cas de fraudes ou d'abus, la planification de l'offre de soins, les démarches obligatoires d'un assuré social, ainsi que tout autre sujet d'actualité relatif à la protection sociale et aux politiques publiques de santé.*

*En pratique :*

*Le candidat répond, à la question qu'il aura tiré au sort :*

- *Temps de préparation du candidat : 20 minutes*
- *Temps de restitution et d'échanges du candidat avec le jury : 15 minutes*

*La question peut prendre la forme d'un article de la presse générale ou spécialisée, d'un extrait de rapport, d'un tableau à commenter etc.*

- *La seconde partie est consacrée à un échange entre le candidat et le jury, qui doit permettre au candidat de présenter les acquis de son expérience professionnelle.*



*Le candidat mettra en évidence son projet professionnel et la motivation lui permettant de s'adapter à l'emploi de praticien conseil de MSA. Le jury dispose du CV du candidat en support de l'entretien,*

*NB. Il ne s'agit donc pas d'une présentation classique du parcours professionnel au sens strict, puisque le jury dispose du CV, mais d'un entretien orienté sur l'adéquation entre les acquis, la motivation et le métier de médecin-conseil.*

*Durée de l'entretien : 15 minutes*

*Coefficient de l'épreuve : 1 (notation sur 20).*

## **2) Une épreuve orale médicale :**

Cette épreuve est destinée à évaluer la capacité du candidat à remplir les fonctions de médecin-conseil ou de chirurgien-dentiste-conseil.

Elle doit permettre aux membres du jury, d'apprécier la capacité du candidat à raisonner en tant que praticien-conseil sur un cas clinique et d'évaluer le candidat à traiter une situation médico-administrative.

Le jury a toute latitude pour élargir la discussion

*En pratique :*

*Le candidat tire au sort un sujet parmi ceux préalablement préparés par le jury.*

*Temps de préparation du candidat : 20 minutes*

*Temps de restitution et d'échange avec le jury : 30 minutes au maximum*

*Coefficient de l'épreuve : 1 (notation sur 20).*

**Sont inscrits sur la liste d'aptitude les candidats ayant obtenu une moyenne au moins égale à dix dans la limite du nombre de postes ouverts. Le rang de classement final est déterminé par ordre de mérite par le total des notes obtenues aux épreuves orales du concours.**

**Le cas échéant, à l'issue des épreuves, il appartient au jury de départager les candidats ayant obtenu la même note. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.**

**Le jury peut proposer un nombre d'inscriptions inférieur au nombre limite d'inscriptions fixé par l'arrêté relatif à l'ouverture du concours de médecin-conseil ou de chirurgien-dentiste-conseil.**

**Attention : Toute note inférieure à 6 sur 20 à l'une des épreuves orales, est éliminatoire**

## FICHE PRATIQUE N° 4

### VOUS AVEZ REUSSI LE CONCOURS

#### Vous avez réussi les épreuves du concours :

##### **Ce succès au concours vous permet :**

**D'être inscrits** sur liste d'aptitude aux fonctions de médecin-conseil MSA (parution au Bulletin Officiel du ministère de l'agriculture) valable 3 ans, à compter de la date de publication au Journal Officiel.

**De recevoir**, pendant trois ans de la Direction des Relations Sociales et des Ressources Humaines Institutionnelles de la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole (CCMSA), les affichages de postes du réseau des 35 caisses de MSA, en fonction des postes disponibles sur l'ensemble du réseau MSA (penser à signaler, le cas échéant, les changements d'adresse à la CCMSA / DRSRHI).

**De postuler** sur un poste ouvert qui vous intéresse. Il vous appartient en effet de postuler<sup>1</sup> auprès de la CCMSA / Direction des Relations Sociales et des Ressources Humaines Institutionnelles -DRSRHI).

La CCMSA/DRSRHI transmet alors votre candidature à la caisse émettrice de l'offre ; vous passez ensuite les entretiens et les tests de recrutement, comme dans toute entreprise. Votre candidature est, le cas échéant, retenue sur le poste par la caisse de MSA qui vous embauche.

#### Votre embauche par la Caisse de MSA:

Vous signez un **contrat de travail de droit privé**, régi par le Code du travail et la convention collective des praticiens du régime agricole (cf. infra FICHE PRATIQUE N° 5).

Vous bénéficiez d'une formation théorique initiale à l'INMA de Tours, d'une durée maximale de 4 semaines, ainsi que d'un stage pratique en caisse d'une durée d'une semaine durant laquelle vous êtes appuyé par un tuteur, lui-même médecin-conseil.

Ce dispositif vous permet d'apprendre le métier, tout en vous sentant « accompagné ».

Au cours de votre activité professionnelle de médecin-conseil, des stages de perfectionnement sont également prévus par la réglementation agricole, de même vous participez - à un rythme annuel - à des stages de formation professionnelle continue.

---

<sup>1</sup> Il n'y a aucun mécanisme d'affectation ni de répartition géographique. Simplement, vous figurez sur une liste d'aptitude.

Dans tous les cas, vous recevez l'appui du médecin-conseil chef de votre caisse et de son équipe, de l'Echelon National de Contrôle Médical (ENCM) de la CCMSA ainsi que de l'expérience et du savoir-faire du réseau tout entier des médecins-conseils.

Vous appartenez ainsi à un réseau de praticiens que vous rencontrez dans des réunions régionales, des Journées nationales, des formations et Enseignements Post Universitaires (EPU), des groupes de travail...

Référence : article 16 de l'arrêté du 28 décembre 2012 *relatif aux conditions d'inscription sur les listes d'aptitudes prévues aux articles D.723-143 à D 723-145 du Code rural et de la pêche maritime et à la formation des praticiens conseils des organismes de mutualité sociale agricole*, modifié le 13 mars 2017.

## **Vos perspectives de mobilité géographique**

La mobilité géographique ne repose pas sur le principe d'une affectation ou d'une mutation (comme cela peut être le cas dans la fonction publique).

Pour bénéficier de cette mobilité, il convient de répondre aux affichages de postes de médecins-conseils vacants qui sont diffusés dans le réseau des caisses et, si l'entretien d'embauche s'avère positif, vous signez un nouveau contrat de travail (ancienneté conservée cependant, cf. présent guide, infra FICHE PRATIQUE N° 5)

## **Vos perspectives d'évolution dans quelques années**

Vous pourrez, après 3 ans d'expérience dans la fonction de médecin-conseil et sous certaines conditions\*, figurer sur la liste d'aptitude des médecins-conseils chefs des régimes agricoles de protection sociale. Cette inscription vous permet de postuler aux postes vacants de médecin-conseil chef et/ou de médecin coordonnateur du réseau.

Si le milieu rural vous a séduit, vous pourriez également devenir médecin du travail en MSA, sous certaines conditions de diplômes (être titulaire d'un CES, DES ou valider le Diplôme de Médecine Agricole, une Capacité en MST/PRP- cf. articles R.717-51 du code rural et R.4623-2 du Code du travail).

Enfin, vous pourriez bénéficier des dispositions du décret « passerelle » qui permet, sur la base de conditions tenant à l'expérience et au parcours professionnel, d'intégrer le régime général.

\* après suivi d'une formation, rédaction et soutenance d'un mémoire, et avis favorables du médecin national agricole de la MSA et du médecin national adjoint en charge du contrôle médical.

# **FICHE PRATIQUE N° 5**

## **REMUNERATION ET DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DES PRATICIENS DU REGIME AGRICOLE**

### **Un extrait de la convention collective et ses avenants des praticiens du régime agricole**

#### **TITRE IV – CLASSIFICATION ET REMUNERATION**

##### **Article 16 – Composition de la rémunération mensuelle**

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

##### **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'ajoutent 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**

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

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**

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

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 (à ce jour, 9,4847 €).

### **Article 18 - Coefficients de l'emploi**

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

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

(Article modifié par l'avenant n° 14 du 4 juillet 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.

Caisses de MSA	Médecin-conseil, médecin du travail et chirurgien-dentiste conseil	474
	Médecin – du travail chef de service et médecin - conseil chef de service	512
<i>Echelon régional</i>	<i>Médecin coordonnateur régional</i>	680
<i>Echelon régional</i>	<i>Conseiller technique national</i>	680
	<i>Médecin national adjoint</i>	815
	<i>Médecin national</i>	860

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

### **Article 19 - médecin-conseil, médecin du travail, chirurgien-dentiste conseil, médecin-conseil chef 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 l'avenant n° 10 du 26 avril 2011)

(Article modifié l'avenant n° 21 du 1<sup>er</sup> décembre 2015)

## **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**

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 - Praticien cadre dirigeant : points d'individualisation**

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

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

## 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 :

<i>Coefficient d'emploi</i>	<i>Plage d'évolution salariale</i>
680	224
815	267
860	282

## 2° Progression au sein de plage d'évolution salariale

Au cours de chaque période successive 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 des échelons nationaux :

- 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)

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 - 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 l'avenant n° 10 du 26 avril 2011)

1. Les points d'expérience et de contribution professionnelles 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 professionnelles sont remis en cause. Le coefficient d'emploi correspondant au nouvel emploi est attribué, en tant que de



besoins, 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 2008)

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)

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 2008)

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-conseils, les chirurgiens-dentistes-conseils et les 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 2004)

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<sup>ème</sup> 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)

### **1. prime de mariage ou de pacte civil de solidarité**

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 2004)

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

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)

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.

### **Article 29 - Les vacances d'emploi**

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 - Le recrutement**

#### **Praticiens -conseils**

Les praticiens conseils du contrôle médical sont inscrits, pour une durée de deux ans sur une liste d'aptitude diffusée auprès de l'ensemble des organismes adhérents en vue d'un recrutement par le Directeur de la caisse, et d'une nomination par le Conseil d'Administration de cette même caisse (décret n°98-1127 du 14 décembre 1998).

#### **La forme du contrat**

Lorsque l'embauche 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.

## **Article 32 - L'exécution du contrat de travail**

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

### **La période d'essai**

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

Les praticiens peuvent, pendant la période d'essai, mettre fin au contrat de travail dans les conditions suivantes :

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

L'employeur quant à lui, peut, pendant la période d'essai, mettre fin au contrat de travail en respectant un préavis de :

24h en deçà de 8 jours de présence

48h entre 8 jours et un mois de présence

2 semaines après un mois de présence

1 mois après trois 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 (congrés pour événements familiaux), 47 (congrés de maladie), 49 (congrés de maternité), 49-1 (congré de paternité), 50 (congrés d'adoption), 51 (congré parental d'éducation ou d'activité à temps partiel pour élever un enfant) et 52 (congré sans solde).

### **La durée du travail**

La réduction du temps de travail prend la forme d'un forfait individuel en jours. Le nombre maximum de jours travaillés pour chaque praticien est fixé à 211 jours par année civile.

A titre d'exemple, pour l'année 2011, le nombre de jours de repos était fixé à 17 jours.

## **Article 35 - Particularité : l'exercice des fonctions sur plusieurs caisses**

La situation des praticiens dont l'activité est répartie sur plusieurs caisses fait l'objet d'une prise en compte spécifique afin que le praticien concerné dispose d'un employeur unique.

## **Article 37 - Définition de la mobilité**

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 - La mobilité géographique à l'initiative de l'employeur**

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 - La 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'offres, 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.

Les mutations à l'initiative du praticien 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.

## Article 40 - Mesures générales en faveur de la mobilité géographique

### Dispositions communes aux mutations

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

- 1° de trois jours de congé rémunéré 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.

### **Dispositions spécifiques aux 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 province	Montant brut versé au salarié pour la location d'un logement en Ile de France
9 premiers mois	30 €	35 €
du 10 <sup>ème</sup> au 12 <sup>ème</sup> 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 <sup>ème</sup> au 12 <sup>ème</sup> 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°. »

### **Article 45 - Les Congés payés**

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 1er 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 congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés payés pris entre le 1er 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**

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

Les praticiens autres que les médecins coordonnateurs régionaux et que les médecins de l'échelon national 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 sœur du praticien : 1 jour ouvrés

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**

- 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 sœur du praticien : 2 jours ouvrés
- du grand-père, de la grand-mère du praticien ou ceux de son conjoint : 1 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 - Les congés de maladie**

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.

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.

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.

## **Article 48 - Les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle**

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

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 - Les congés maternité**

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.

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.

#### **Article 50 - Les congés d'adoption**

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, seul l'un des deux est bénéficiaire du congé d'adoption. 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 51 - Les congés parentaux d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant**

Pendant la période qui suit l'expiration des congés de maternité ou d'adoption conventionnels, légaux ou du congé à demi-salaire prévus 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 51 bis- Congé de solidarité familiale**

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

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

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

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

### **Article 52 - Les congés sans solde**

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.

### **Article 53 - Le détachement**

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.

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.

### **Article 56 - La formation**

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 58 - Avantages complémentaires**

#### **La 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.

### **La 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 133-5 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 1er janvier 1999 est maintenue.

### **L'assurance professionnelle**

L'organisme employeur prend en charge dans la limite de 35 points par année (limite qui sera revue en fonction de l'évolution du coût des contrats), le contrat d'assurance souscrit auprès d'un organisme de son choix par le praticien à titre individuel, destiné à garantir la responsabilité personnelle du praticien découlant de ses fonctions à la Mutualité Sociale Agricole.

### **Article 60 - La cotisation ordinale**

La cotisation des praticiens au Conseil de l'ordre fait l'objet d'une prise en charge par la MSA.

### **Article 61 - Les frais de déplacement et de séjour**

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.

## Exemples de rémunération

 Page suivante



## Exemples de rémunération

### Rémunérations minimales conventionnelles à l'embauche en MSA des médecins-conseil, chirurgiens-dentistes-conseils et médecins du travail

#### EMBAUCHE sans reconnaissance de pratique professionnelle antérieure

Coeff. Emploi	474		
Points d'expérience (pour pratique prof antérieure).	0		
<b>TOTAL</b>	<b>474</b>	<b>58 445 €</b>	bruts annuels

#### EMBAUCHE avec reconnaissance de 5 ans de pratique professionnelle antérieure

Coeff. Emploi	474		
Points d'expérience (pour pratique prof antérieure).	25	<i>Une période quinquennale de pratique professionnelle antérieure est validée par 25 points d'expérience.</i>	
<b>TOTAL</b>	<b>499</b>	<b>61 527€</b>	bruts annuels

#### EMBAUCHE avec reconnaissance de 10 ans de pratique professionnelle antérieure

Coeff. Emploi	474		
Points d'expérience (pour pratique prof antérieure).	50	<i>Deux périodes quinquennales de pratique professionnelle antérieure sont validées par 2 x 25 points d'expérience.</i>	
<b>TOTAL</b>	<b>524</b>	<b>64 610 €</b>	bruts annuels

#### EMBAUCHE avec reconnaissance de 15 ans de pratique professionnelle antérieure

Coeff. Emploi	474		
Points d'expérience (pour pratique prof antérieure).	75	<i>Trois périodes quinquennales de pratique professionnelle antérieure sont validées par 3 x 25 points d'expérience.</i>	
<b>TOTAL</b>	<b>549</b>	<b>67 692 €</b>	bruts annuels

