

En binôme pour des



© A.-M. Lefay/CCMSA Images(s)

Accompagner les salariés licenciés de deux entreprises agricoles: c'était il y a deux ans dans la Vienne. Portée par une forte volonté politique, la Caisse mettait en place un binôme administratif/social pour mener à bien cette mission. Retour en arrière.

spécifique à destination des salariés licenciés de la filière champignon, ainsi qu'à la participation à la cellule de reclassement. En 2008 cependant, les choses vont plus loin. «*On a tout de suite voulu rencontrer les personnes*», affirme Mireille Dechartre. Dans un premier temps, les salariés des deux entreprises concernées ont été conviés à des réunions collectives. «*Nous sommes intervenus pour présenter l'action de la MSA.*» Soit, en l'occurrence, un accompagnement global mis en œuvre tant sur un plan technique que social. À l'agent d'accueil revenait la mission d'informer, dans un premier temps, sur la continuité ou l'évolution des droits sociaux des salariés licenciés⁽¹⁾. Puis, dans un second temps, un travailleur social se chargeait de présenter les caractéristiques de l'offre sociale de la MSA (accompagnement aux démarches, prestations extra-légales, soutien financier). Une bonne illustration des possibilités offertes par le guichet unique.

C'est parfois sous la surface et sans l'éclairage des médias que se développent les actions les plus lumineuses. Parmi elles, celle menée par les administrateurs et le personnel de la Caisse de la Vienne (MSA Sèvres-Vienne) en 2008. À l'époque, deux entreprises agricoles ferment leurs portes, laissant 58 salariés sur le carreau. Le CPASS (Comité paritaire d'action sanitaire et sociale) décide alors de mettre en place un plan d'aide. Un accompagnement suffisamment original pour qu'on revienne dessus aujourd'hui. «*C'était une initiative collégiale*», indique Mireille Dechartre, ex-administratrice et actuel membre du CDEL (Comité départemental de l'échelon local). C'était également cette même forte volonté politique qui avait débouché, quelques années plus tôt, sur le versement d'une aide

Des améliorations encore possibles

À la suite de ces réunions collectives, des rendez-vous individuels ont été pris à l'agence d'Antran ou à Poitiers selon les besoins de chacun. Sur 24 salariés licenciés qui se sont présentés à la MSA, 14 ont été suivis par le travailleur social (reçus plus de trois fois). «*L'intervention de la MSA a été très appréciée par les ex-salariés, confie Mireille Dechartre. D'autant que certains ignoraient encore l'existence d'une permanence.*» Oui, et d'autant plus, également, qu'en parallèle un dispositif d'aides finan-

accompagner salariés licenciés

cières était défini. Il comprenait trois parties : une enveloppe forfaitaire de 300€ par salarié ; une subvention de 150€ par enfant à charge ; et une aide individualisée attribuée en fonction des difficultés rencontrées et des besoins pour accompagner la reconversion professionnelle⁽²⁾. Par ailleurs, l'accompagnement global a facilité toutes les démarches administratives des personnes et la mise en place d'une aide au départ en vacances. Au final, un vif intérêt des participants a été ressenti, tant sur le contenu des aides que sur la forme, à savoir le binôme agent administratif/travailleur social.

L'engagement de la MSA s'est également illustré dans le domaine de la reprise d'activité par sa participation à la cellule de reclassement des salariés en contrat à durée indéterminée de l'une des deux entreprises. Sept réunions ont eu lieu, pendant lesquelles les relations entre le travailleur social de la MSA et Altédia, société de conseil en management notamment spécialisée en ressources humaines, ont évolué. Le service social de la MSA s'est rapidement retrouvé en position de négociateur, apportant des explications sur le comportement et les difficultés de certains salariés à réagir aux incitations et aux exigences du bureau de reclassement.

Aujourd'hui, avec le recul, la MSA de la Vienne fait le bilan d'une telle initiative, et se livre courageusement à son autocritique. L'intervention auprès des salariés de P.F. s'est faite trop longtemps après le licenciement. Ceci explique les difficultés de mobilisation des saisonniers qui avaient, pour certains, retrouvé du travail. De plus, l'articulation avec l'Adefa (Association départementale emploi formation agriculture) censée maintenir les salariés dans l'emploi agricole a été un échec, pour différentes raisons de coordination, de compréhension, ou de pertinence. Enfin, le rôle de la MSA au sein de la cellule de reclassement reste à clarifier. Il doit rester dans l'accompagnement de la personne et s'arrête quand celle-ci retrouve un emploi ou rentre dans un dispositif légal (RSA par exemple). Par conséquent, pour améliorer ce type d'inter-

vention, le CPASS préconise, primo, de se livrer à un repérage plus précoce de ce genre de situation, notamment en travaillant au plus près avec le service cotisations ou contentieux, ou en informant directement les CHSCT (Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) des entreprises qui s'apprentent à licencier.

Étant entendu que les saisonniers nécessitent pour leur part une intervention particulière. Secundo, l'accompagnement proposé serait encore plus global et complet en intégrant dès le départ un volet professionnel et sanitaire et en anticipant les actions de

suite. Ce qui signifie une meilleure coordination avec l'Adefa et Pôle Emploi, et un suivi sanitaire de l'état de santé des salariés licenciés, fragilisés. Tertio, il est suggéré de fixer des rendez-vous individuels en agence sur des temps autres que ceux d'ouverture, afin d'optimiser la prise en charge.

Une série d'améliorations qui n'enlève rien, cependant, à l'idée qu'on se fait des missions de la MSA, et de leurs adaptations contextuelles. ■

Franck Rozé

« Réunions collectives et rendez-vous individuels

Jean-Michel Pairon, administrateur du 2^e collègue

« À l'époque, plusieurs crises agricoles avaient principalement touché les 1^{er} et 3^e collèges. J'étais alors président du Cass et j'avais attiré l'attention sur leurs conséquences, ainsi que sur la mise en place d'un accompagnement opérationnel et paritaire. C'est en rencontrant un salarié de l'une des deux entreprises que j'ai eu vent du redressement judiciaire. Dans ces petites entreprises, il n'y a pas de structures syndicales, pas de comités d'entreprise... Les administrateurs MSA de tous les collèges ont donc décidé de prendre les devants en aménageant une première réunion collective. Notre intervention est allée jusqu'à la médiation. Le premier ressenti des salariés licenciés a été la surprise. La MSA n'était plus seulement l'organisme qui leur versait les prestations maladie. Une position que la MSA continue de tenir aujourd'hui. Un règlement a été voté par le Conseil d'administration. Il permet désormais d'intervenir de façon réactive en pareille situation. »

(1) Incidence des Assédic sur les prestations sociales, bascule CPAM et CAF, ouverture des droits santé, souci de prise en charge des échéances de prêt bancaire, différences entre CAF et MSA, etc.

(2) En tout, 56 salariés ont touché l'aide forfaitaire et la subvention, pour un montant de 20.550 €. Quatre aides individualisées de 2.200 € au total ont été octroyées.