

A large, white, stylized letter 'A' that serves as a background element on the left side of the slide.

28 novembre 2022

# Révision du référentiel RH des agents de droit privé



## Contexte de la mise en œuvre du référentiel

-1<sup>er</sup> janvier 2017: Création des régies à autonomie financière, recrutement d'agents de droit privé conformément à la réglementation

-Courant 2017: refus de la trésorerie de payer les éléments variables (primes, astreintes, heures supplémentaires,..) sans mise en place d'un référentiel précisant les modalités salariales.

-Décembre 2017-janvier 2018: Passage en CT Agglo et délibération du CC permettant l'application du référentiel.

**Décembre 2019: Mise en place d'un CSE**

## Contexte de la révision du référentiel

Difficultés soulevées	Solutions apportées
7 jours de carence en cas d'arrêt maladie	Définition de taux de maintien de salaire par nature de l'arrêt de travail
Aucune évolution de la grille salariale depuis 2018. Au 1 <sup>er</sup> juillet dernier, 7 ans d'ancienneté étaient nécessaires pour que le salaire d'un salarié du premier niveau dépasse le SMIC.	Prendre pour référence le montant du SMIC pour définir le salaire (hors primes) du premier niveau de la grille + indication d'un seuil à la valeur du SMIC pour ce premier niveau.
Nécessité de prendre en compte l'augmentation de 3,5% du point d'indice au 1 <sup>er</sup> juillet dernier.	Augmentation du coefficient de 3,5% et révision de la grille avec rétroactivité au 1 <sup>er</sup> juillet 2022
Souhait des encadrants et des salariés de mettre en place un principe d'avancement se traduisant par une augmentation de la rémunération	Mise en place de niveaux (débutant-intermédiaire-expert) au sein de chaque catégorie. Révision en parallèle du taux d'évolution d'expérience (2% annuels intégrés à la prospective financière)
De nombreuses erreurs dans les primes attribuées aux salariés	Simplification des primes attribuées et définition des primes par poste. Volonté de ne pas augmenter le montant des primes mais plutôt les salaires des grilles.

# Révision des primes

## Transformation des primes de fonction et de sujétion en une prime de fonction

Emploi repère	Montant en euros BRUT MENSUEL	
	Prime de fonction	Prime Sujétion
1.1	150 €	50 % Présence Terrain : <b>38 €</b>
1.2	160 €	
2.1	180 €	100 % Présence Terrain <b>75 €</b>
2.2	200 €	
2.3	220 €	Encadrement 1er niveau <b>75 €</b>
3.1	240 €	
3.2	260 €	Encadrement 2è niveau : <b>150 €</b>
3.3	280 €	

Mise en place d'une "clause de sauvegarde" pour les agents dont le montant total des primes diminuerait. Les primes "famille" et "annuelle" restent identiques aux agents de droit public.

# Modalités de rémunération lors d'absence pour raisons de santé

## Principes ayant guidé la réflexion

Nous avons souhaité mettre fin au "7 jours de carence" et mettre en place la subrogation.

Type d'arrêt	Journée de carence	Prestations CPAM	Prestations employeur
Maladie ordinaire	3 jours appliqués, sauf si Covid+, ALD ou prolongation d'arrêt <48h	à compter du 4ème jour d'absence, 50% du salaire journalier de base*, dans la limite de 46€ brut/jour si et seulement si le salarié a travaillé au moins 150h au cours des 3 derniers mois civils	Une indemnité complémentaire est versée à compter du 4ème jour d'absence, si le salarié à au moins une année d'ancienneté, bénéficie des IJ CPAM et a adressé son arrêt dans les 48h. La durée de versement sera de 90 jours à 90%.
Accident de travail (initial ou rechute) ou maladie professionnelle	aucune	à compter du 1er jour d'absence, 60% du salaire journalier de référence** du 1er au 28ème jour d'arrêt puis 80% à compter du 29ème jour d'arrêt, dans la limite de 205,84€ (274,46€ à compter du 29ème jour) Les IJ sont versées jusqu'à guérison ou consolidation du salarié	Le salaire est maintenu le jour de l'accident. Une indemnité complémentaire est versée dès le premier jour d'absence si le salarié a au moins un an d'ancienneté, bénéficie des IJ CPAM et a transmis son arrêt dans les 48h. Le montant des indemnités versées par l'employeur est calculé de la manière suivante : 90 jours à 90% de la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé
Maternité	aucune	Si l'assurée est affiliée à la sécurité sociale depuis au moins 10 mois ou à travailler au moins 150h au cours des trois mois civils précédant l'arrêt de travail. A compter du 1er jour d'absence, le montant des IJ ne peut pas être inférieur à 9,66 € ni supérieur à 89,03 €	Si l'assurée est affiliée à la sécurité sociale depuis au moins 10 mois ou a travaillé au moins 150h au cours des trois mois civils précédant l'arrêt de travail. A compter du 1er jour d'absence, Le salaire est maintenu durant la durée du congé maternité de la salariée.

## Impact financier

+ 68 000 € / an (Grille + primes) dont 40 000 € dus au 3,5% d'augmentation du point d'indice sur une dépense annuelle de 3 M € en masse salariale.

## Planning des instances

-CSE:	8 septembre
-Bureau des régies:	8 septembre
-Conseil d'exploitation des régies:	15 septembre
-Bureau communautaire:	17 octobre
-Conseil communautaire:	28 novembre
-Présentation aux salariés:	17 novembre .

**Intégration de la nouvelle grille sur les salaires de décembre**



*Hôtel Communautaire  
1, place du Général Ferrié  
CS 60809  
53008 LAVAL Cedex*

**T 02 43 49 46 47**  
*F 02 43 49 46 50  
laval-agglo@agglo-laval.fr*

**[www.agglo-laval.fr](http://www.agglo-laval.fr)**

