

# Grille des salaires Concerts de Poche

## Grille des salaires des Concerts de Poche

### NIVEAU 1

#### Droit du travail :

- Ensemble des règles juridiques applicables aux relations entre employeurs privés et salariés
- Commune à tous les salariés de droit privé

### NIVEAU 2

#### Convention collective :

- règles de droit du travail (contrat, congés, salaires...) applicables à un secteur d'activité.
- Cela vient en complément du droit du travail.
- Chaque structure applique la convention collective à laquelle elle est rattachée.
- Précise ou améliore des sujets et a été négocié par les syndicats

Pour les CDP, il s'agit de la 1285 : Convention Collective des Entreprises Artistiques et Culturelles (CCNEAC)

### NIVEAU 3

#### Accords d'entreprise :

- Règles spécifiques à l'entreprise
- Vient en amélioration de la convention collective
- CSE est consulté

Au moment de la signature du contrat de travail, sont définis

- Le groupe
- L'échelon

>> qui vont déterminer le positionnement dans la grille des salaires

## Grille des salaires définie par les groupes des emplois

CCNEAC (Article XI.3)

### Classification par groupe des emplois autres qu'artistiques :

*La structuration des emplois hors artistes comprend 9 groupes. Les 4 premiers groupes relèvent de la catégorie "cadre". Les groupes 5 à 7 relèvent de la catégorie "agent de maîtrise". Les groupes 8 et 9 relèvent de la catégorie "employé-ouvrier".*

*[...]*

*Groupe 1 : **Délégation de responsabilité** émanant des instances statutaires de la structure.*

*Groupe 2 : **Délégation sub-directoriale** immédiate.*

*Groupe 3 : Cadre de direction. **Direction de service.***

*Groupe 4 : Cadre fonctionnel ou opérationnel. **Responsable de secteur***

*Groupe 5: Prise en charge de tâches et fonctions par délégation comportant une **responsabilité limitée**. Chef d'équipe. Technicien supérieur pour des métiers spécifiques à la branche.*

*Groupe 6 : Exécution de tâches spécifiques demandant une technicité supérieure. Autonomie et contrôle dans un délai prescrit. Peut être appelé à exercer des responsabilités d'encadrement. Technicien hautement qualifié capable de mener, seul ou à la tête d'une équipe, l'exécution d'un projet, d'une mission. Attaché de fonction.*

Pour résumer :

	Direction	1	Cadre
	Direction "adjoite"	2	
	Responsable de pôle	3	
	Chargé.e PROG + MECENAT/ADMIN avec responsabilité	4	
	"Chargé.e de"	5	Agent de maitrise
	Coordinat.eur.rice/Assistant.e	6	

NB. Compte tenu des fiches de poste aux CDP, les groupes 7 à 9 ne sont pas utilisés.

CCNEAC (Article X.4)

Déterminer l'échelon d'un.e salarié.e :

*Pour chaque emploi est prévue une évolution en 12 échelons, numérotés de 1 à 12.  
A chaque échelon correspond un salaire minimum [...]*

*Lors de son embauche (ou lorsqu'il est promu dans un nouvel emploi au sein de l'entreprise) chaque salarié bénéficie d'un échelon qui lui est attribué par l'employeur en fonction des critères de classement suivants :*

- ***l'autonomie ;***
- ***l'initiative ;***
- ***la responsabilité ;***
- ***la formation ;***
- ***l'expérience professionnelle.***

*Jusqu'à l'échelon 7, une progression à l'ancienneté se fera au **minimum d'un échelon tous les 2 ans**,  
et ce tant que l'échelon 7 n'a pas été atteint.*

*Au-delà, la progression dans les échelons s'effectue au choix de l'employeur, sur la base d'un entretien professionnel individuel avec le salarié,  
qui aura lieu au minimum tous les 2 ans [...]*

## Pour déterminer les échelons des Concerts de Poche

- Les critères donnés par la CCNEAC
  - *l'autonomie,*
  - *l'initiative,*
  - *la responsabilité,*
  - *la formation*
  - *l'expérience professionnelle,*
  
- Des critères propres aux CDP
  - *Le bureau de rattachement*
  - *L'âge*

Avec ces 7 critères, une « note » est déterminée et permet de définir l'échelon selon le tableau suivant :

échelon 1	10
échelon 2	15
échelon 3	20
échelon 4	25
échelon 5	30
échelon 6	35
échelon 7	40

Groupe 5 : les « chargé.e.s de » (statut agent de maîtrise)

GROUPE 5 - CHARGEES					
Autonomie	Responsabilité	Formation	Expérience	Point "inflation"	Âge
Bureau IDF : +1	AC Région : +2	DUT : +2	sortie d'école/peu ou pas d'expérience au poste : +0	IDF : +3	20/25 ans : +0
Bureau régions : +2	AC IDF : +1	Licence : +3	2 ans à un poste similaire : +1	VALENCE : +2	26/30 ans : +1
	PROD : +1	Master 1 : +4	3 ans à un poste similaire : +2	TOULOUSE/LILLE : +1	31/35 ans : 2
	ADMIN/MECENAT : +1	Master 2 : +5	+ de 3 ans : +3	REIMS : +0	36/40 ans : +3
	COM : +1		+ de 5 ans : +5		41/45 ans : +4
			+ de 10 ans : +10		46/50 ans : +5
			+ de 15 ans : +15		51/55 ans : +6
			+ de 20 ans : +20		

NB.

Autonomie : plus d'autonomie pour les bureaux en région car moins de personnes présentes et responsabilité sur les missions liées à la gestion du bureau

Responsabilité : plus de responsabilité pour l'AC en région car : moins de personnes disponibles pour le remplacement en cas de problème, et moins de personnes disponibles en présentiel pour poser des questions « entre deux portes ».

Le point « inflation » a été déterminé en fonction d'une carte de la France avec les différences de coût de la vie

Groupe 4 : les « chargé.e.s de » (ou autre) qui ont plus de responsabilité que les personnes en groupe 5 (statut cadre)

Ajout de point sur l'autonomie et la responsabilité

GROUPE 4 - CHARGEES AVEC RESP (CADRE)						
Autonomie	Responsabilité	Formation	Expérience		Point "inflation"	Âge
+4	ADMIN/RH : +2	DUT : +0	sortie d'école/peu ou pas d'expérience au poste : +0		IDF : +3	20/25 ans : +0
	MECENAT : +2	Licence : +1	2 ans à un poste similaire : +1		VALENCE : +2	26/30 ans : +1
	PROG : +2	Master 1 : +2	3 ans à un poste similaire : +2		TOULOUSE/LILLE : +1	31/35 ans : 2
	DT : +2	Master 2 : +3	+ de 3 ans : +3		REIMS : +0	36/40 ans : +3
	COM : +1		+ de 5 ans : +5			41/45 ans : +4
			+ de 10 ans : +10			46/50 ans : +5
			+ de 15 ans : +15			51/55 ans : +6
			+ de 20 ans : +20			

Groupe 3 : responsables de pôle

Ajout de point sur l'autonomie et la responsabilité

Nombre de personnes encadrées : de 1 à 5 = +1 // de 6 à 10 = +2 // à partir de 11 = +3

Niveau des personnes encadrées et enjeux du poste : PROG et MECENAT +1 par rapport à l'AC et à la COM car gestion de dossiers de financement

GROUPE 3 - RESP POLE							
Autonomie	Responsabilité	Formation	Expérience		Point "inflation"	Âge	
10	Nbr personnes encadrées : PROG : 6 = 2 AC : 14 = 3 COM : 4 = 1 MECENAT : 3 = 1	DUT : +0	sortie d'école/peu ou pas d'expérience au poste : +0		IDF : +3	20/25 ans : +0	
		Licence : +1	2 ans à un poste similaire : +1		VALENCE : +2	26/30 ans : +1	
		Master 1 : +2	3 ans à un poste similaire : +2		TOULOUSE/LILLE : +1	31/35 ans : 2	
		Master 2 : +3	+ de 3 ans : +3		REIMS : +0	36/40 ans : +3	
	Niv. personnes encadrées : PROG : 3 AC : 2 COM : 2 MECENAT : 3			+ de 5 ans : +5			41/45 ans : +4
				+ de 10 ans : +10			46/50 ans : +5
				+ de 15 ans : +15			51/55 ans : +6
				+ de 20 ans : +20			+56 ans : +7
	Enjeux du poste : PROG : +3 AC : +2 COM : +2 MECENAT : +3						

NB. La PROD et l'ADMIN n'apparaissent pas car Clémence fait partie du groupe 2.

Groupe 2 : direction adjointe

Ajout de ++ point sur l'autonomie et la responsabilité

GROUPE 2 - DIRECTION ADJOINTE						
Autonomie	Responsabilité	Formation	Expérience		Point "inflation"	Âge
12	+10	DUT : +0	sortie d'école/peu ou pas d'expérience au poste : +0		IDF : +3	20/25 ans : +0
		Licence : +1	2 ans à un poste similaire : +1		VALENCE : +2	26/30 ans : +1
		Master 1 : +2	3 ans à un poste similaire : +2		TOULOUSE/LILLE : +1	31/35 ans : 2
		Master 2 : +3	+ de 3 ans : +3		REIMS : +0	36/40 ans : +3
			+ de 5 ans : +5			41/45 ans : +4
			+ de 10 ans : +10			46/50 ans : +5
			+ de 15 ans : +15			51/55 ans : +6
			+ de 20 ans : +20			+56 ans : +7

Groupe 1 : direction

Ajout de +++ point sur l'autonomie et la responsabilité

GROUPE 1 - DIRECTION						
Autonomie	Responsabilité	Formation	Expérience		Point "inflation"	Âge
14	+12	DUT : +0	sortie d'école/peu ou pas d'expérience au poste : +0		IDF : +3	20/25 ans : +0
		Licence : +1	2 ans à un poste similaire : +1		VALENCE : +2	26/30 ans : +1
		Master 1 : +2	3 ans à un poste similaire : +2		TOULOUSE/LILLE : +1	31/35 ans : 2
		Master 2 : +3	+ de 3 ans : +3		REIMS : +0	36/40 ans : +3
			+ de 5 ans : +5			41/45 ans : +4
			+ de 10 ans : +10			46/50 ans : +5
			+ de 15 ans : +15			51/55 ans : +6
			+ de 20 ans : +20			+56 ans : +7

Grille des rémunérations de la convention collective

NAO – négociation annuelle obligatoire > négociée en avril, applicable en juin

GRILLE DU 1ER JUIN 2024							
	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	échelon 6	échelon 7
<b>Groupe 1</b>	3 495,87 €	3 600,75 €	3 705,62 €	3 810,50 €	3 915,37 €	4 020,25 €	4 125,13 €
<b>Groupe 2</b>	2 734,91 €	2 816,96 €	2 899,00 €	2 981,05 €	3 063,10 €	3 145,15 €	3 227,19 €
<b>Groupe 3</b>	2 522,44 €	2 598,11 €	2 673,79 €	2 749,46 €	2 825,13 €	2 900,81 €	2 976,48 €
<b>Groupe 4</b>	2 324,51 €	2 394,25 €	2 463,98 €	2 533,72 €	2 603,45 €	2 673,19 €	2 742,92 €
<b>Groupe 5</b>	1 991,44 €	2 051,18 €	2 110,93 €	2 170,67 €	2 230,41 €	2 290,16 €	2 349,90 €
<b>Groupe 6</b>	1 870,99 €	1 927,12 €	1 983,25 €	2 039,38 €	2 095,51 €	2 151,64 €	2 207,77 €
<b>Groupe 7</b>	1 811,69 €	1 866,04 €	1 920,39 €	1 974,74 €	2 029,09 €	2 083,44 €	2 137,79 €
<b>Groupe 8</b>	1 784,42 €	1 837,95 €	1 891,49 €	1 945,02 €	1 998,55 €	2 052,08 €	2 105,62 €
<b>Groupe 9</b>	1 770,58 €	1 823,70 €	1 876,81 €	1 929,93 €	1 983,05 €	2 036,17 €	2 089,28 €

La grille va jusqu'à l'échelon 12, mais les CDP n'utilisent que les échelons 1 à 7

# Evaluation des avantages hors grille des salaires

Pour rappel, voici les différents avantages déjà existants aux CDP :

Avantages Droit du Travail & CCNEAC :

- Forfait transport : 50% de prise en charge
- Carence arrêt maladie : 3 jours pris en charge à 100% + subrogation + maintien de salaire
- FNAS : prise en charge de certaines dépenses d'activités personnelles

Avantages complémentaires proposées par l'Association :

- Mutuelle Audiens : prise en charge à 100% du Socle pour le/la salarié.e
  - Télétravail : jusqu'à 3 jours/semaine
  - Organisation : autonomie dans la gestion de son agenda
  - Comité d'entreprise : chèques vacances en juillet / chèques cadeaux en décembre
  - Temps d'équipe annuelles : teambuilding, fin d'année scolaire et fin d'année calendaire
  - Mobilité géographique (en fonction des possibilités internes)
- 
- Congés : forfait de 200 jours pour l'année 2025 (1<sup>er</sup> septembre au 31 août) soit 18 jours de plus que dans la CCNEAC
  - Congés : En moyenne, les salarié.e.s ont 5 semaines de congés payés (fixe) et 5 semaines de récupération (heures de récupération calculées sur la base de 1 575 heures à effectuer par période de référence)

## 1. Indemnité télétravail

Montant défini par l'URSSAF à hauteur de 2,675€/jour télétravaillé

### Avantages

incite au télétravail quand on a des problèmes de place dans les bureaux

### Inconvénients

pas tous la même envie sur le nombre de jour de télétravail – difficulté de gestion

## Impact

### Du côté des salariés :

- Hausse net de salaire

1 jour de télétravail par semaine : 10,70€/mois - 128,40€/an

2 jours de télétravail par semaine : 21,40€/mois - 256,80€/an

3 jours de télétravail par semaine : 32,10€/mois - 385,20€/an

### Du côté CdP :

- Surcoût en masse salariale  
Hypothèse de 50 salariés (concerne permanents, stagiaires, alternants)

Si 1 jour de télétravail indemnisé sur 12 mois: + 6 420€

Si 2 jours de télétravail indemnisés sur 12 mois: + 12 820€

Si 3 jours de télétravail indemnisés sur 12 mois: + 19 260€

## 2. Augmentation de la cotisation employeur au Comité d'Entreprise

Aujourd'hui : cotisation à hauteur de 0,125% de la masse salariale intermittent et 0,625% de la masse salariale permanent

Proposition : passage à 0,2% de la masse salariale intermittent et 0,7% de la masse salariale permanent

### Avantages

profite à tout le monde et est relié aux salaires : les plus petits salaires vont avoir une plus grande augmentation

### Inconvénients

pas une augmentation en € mais en chèque vacance ou chèque cadeau et montant très faible

### Impact

#### Du côté des salariés :

- Augmentation de 28€ en moyenne par personne\*  
*\* Calcul non correct car répartition selon salaire*

#### Du côté CdP :

- Surcoût en cotisation de 1 400€ environ\*  
*\* Estimation basée sur le montant de la masse salariale 2023*

### 3. Augmenter la prise en charge de la mutuelle

Aujourd'hui prise en charge à 100% du socle

#### Avantages

augmentation du salaire net pour les salariés qui n'ont pas souscrit uniquement au socle

### Impact

#### Du côté des salariés :

- Hausse net de salaire pour les personnes qui ont souscrit au-delà du socle
- Meilleure prise en charge

#### Inconvénients

tout le monde n'a pas la mutuelle des CDP  
\*10 personnes n'ont pas souscrit au contrat Audiens

#### Du côté CdP :

- Hausse des cotisations de mutuelle

966,00 €	100% RENF 1 / à ajouter au budget
1 700,16 €	100% RENF 2 / à ajouter au budget
2 666,16 €	100% RENF 3 / à ajouter au budget

483,00 €	50% RENF 1 / à ajouter au budget
850,08 €	50% RENF 2 / à ajouter au budget
1 333,08 €	50% RENF 3 / à ajouter au budget

Calcul pour 50 salariés

#### 4. Mise en place du forfait mobilité durable

Valoriser des initiatives vertes - A définir les avantages : par exemple, prime pour ceux qui viennent en vélo

##### Avantages

cumulable avec la prise en charge du forfait transport (navigo ou autre) et permet la prise en charge des abonnements Velib  
à définir – règles encore floues  
RSO : très valorisable

##### Inconvénients

profite plutôt aux salariés du bureau de Paris  
à définir – règles encore floues

#### Impact

##### Du côté des salariés :

- Prise en charge des moyens de transport alternatifs : vélo, trottinette électrique, covoiturage, transport publics (hors abonnement)
- Prise en charge au réel (prix du ticket de transport) ou forfaitaire

Exemple de prise en charge (fonction publique)

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le montant annuel du FMD est fixé à :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours ;

##### Du côté CdP :

- Difficile à évaluer

#### 4. Tickets restaurants

La valeur du titre-restaurant devra se situer entre 11,97 € et 14,36 € pour que l'exonération maximale de la participation patronale ait lieu (entre 50% et 60% prise en charge max par l'employeur).

#### Avantages

un avantage demandé depuis longtemps par les salariés

#### Impact

##### Du côté des salariés :

Calcul sur un TR à 12€ pris en charge à 50%

➤ Salarié à l'heure : 18 TR par mois, soit 216 TR/an  
Retenue sur salaire :  $216 \times 50\% \text{ de } 12\text{€} = 1296\text{€}$

> Salarié au forfait jour : 17 TR par mois, soit 204 TR/an  
Retenue sur salaire :  $204 \times 50\% \text{ de } 12\text{€} = 1224\text{€}$

#### Inconvénients

très cher pour les CdP

entraîne une baisse du salaire net du salarié car il participe au coût du ticket restaurant

lourd à mettre en place (nouvelle feuille d'heure, décompte en fin de mois, ne pas avoir un TR quand on est en déplacement)

##### Du côté CdP :

➤ Coût supplémentaire calculé sur 40 salariés à l'heure et 10 salariés au forfait jour et 10 stagiaires/alternants à l'année

❑ 77 040€ de frais de TR

❑ coût de la plateforme : 2€ HT/personne/mois : 1728€ TTC/an

❑ Coût de la carte TR : à négocier mais environ 10€ à la création

**TOTAL (hors tarif de la carte TR) = 78 768€ TTC**

# En résumé

	Salariés	Association
<b>Indemnité TT</b>	> 10,70€/mois pour un jour de TT par semaine > 128,40€/an	Si 1 jour de télétravail indemnisé sur 12 mois: + 6 420€
<b>Augmentation cotisation CSE</b>	28€ en moyenne par an	1400€ par an (sur estimation masse salariale 2023)
<b>Prise en charge mutuelle</b>	Pour ceux qui ont déjà le renfort 1 > Baisse de cotisation de 19,32€/mois > Equivalent à 231,84€/an	966€ par an pour un renfort 1 à 100%
<b>Forfait mobilité durable</b>	difficile à évaluer	difficile à évaluer
<b>Tickets restaurants</b>	pour un TR à 12€ > sur un an, baisse de salaire net de 1296€ pour un salarié à l'heure > mais des 216 TR soit 2592€ par an	