



Mesure d'impact d'une révision de la grille de classification de la branche du transport public urbain de voyageurs

Livret d'utilisation de l'outil



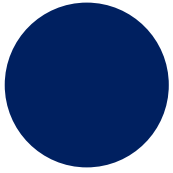
Quadrat-études

45 rue de Lyon, 75012 Paris

☎ 01 45 86 00 75 - 76 - 77

contact@quadrat-etudes.fr

Version du 18 juillet 2024



Sommaire et présentation

Un outil de simulation issu des données de terrain

1. Bilan d'enquête

Un outil de simulation pour...

2. Saisir des paramètres d'affectation de groupes d'emploi et de minima conventionnels
3. Visualiser la répartition des effectifs dans les nouveaux groupes d'emploi et mesurer les coûts des revalorisations associées à la nouvelle grille

180 établissements rattachés à 150 entreprises différentes ont retourné un questionnaire d'enquête renseignant les données socio-professionnelles de l'ensemble de leurs effectifs et formant un échantillon de 48 000 salariés présentant des données valides

Chiffres clés de l'enquête



180 établissements
150 entreprises ou réseaux



48 000 salariés *(au 31/12)*

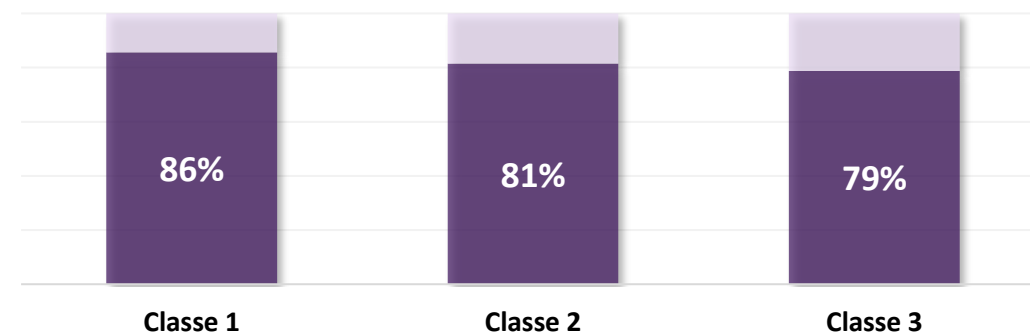


91% de taux de couverture du périmètre des adhérents
(calculé en rapportant les effectifs répondants aux effectifs totaux des adhérents)



84% de taux de couverture du périmètre de branche
(calculé en rapportant les effectifs répondants aux effectifs totaux du périmètre branche)

Taux de couverture du périmètre de branche selon la classe de réseau
(part de salariés de la branche dont les données ont été récoltées selon la classe de réseau)



L'outil repose sur un échantillon large et diversifié permettant de produire des analyses fiables des impacts de la mise en œuvre d'un nouveau système de classification

Saisie des paramètres d'affectation de groupes d'emploi et de minima conventionnels

Cet outil permet de tester différents scénarios de classification et de grille salariale et d'évaluer leurs impacts.

Il est divisé en deux sections : « Choix des paramètres » et « Consultation des résultats »

La section « Choix des paramètres » est constituée des six rubriques suivantes, successivement présentées dans la suite de ce docume

1. Scoring des emplois-repères
2. Groupes d'emploi
3. Minima conventionnels
4. Majoration des minima selon l'ancienneté
5. Définition de la rémunération

The screenshot displays the 'Choix des paramètres' (Choice of parameters) section of a software tool. It features several expandable panels, each with a minus sign on the right. The first panel, 'Scoring des emplois-repères', is expanded and contains a dropdown menu for 'Sélection d'un emploi-repère' (currently set to 'Acheteur (se) / commande publique'), a 'Score' input field (set to 17), and buttons for 'Exporter les scores', 'Réinitialiser les scores', and 'Importer un scénario de scores (fichier .xlsx)'. The other panels are 'Groupes d'emploi', 'Minimas conventionnels', 'Prime à l'ancienneté', 'Primes incluses dans la rémunération', and 'Primes incluses dans la rémunération'. The 'Primes incluses dans la rémunération' panel is also expanded, showing a dropdown for 'Choix de la variable de rémunération' (set to 'Remuneration annuelle') and a list of checkboxes for 'Choix des primes à inclure dans le calcul de la rémunération annuelle': 'Prime ancienneté', 'Primes de sujétion', 'Prime de déroulement de carrière', 'Prime vacances', and 'Prime de polyvalence'.



Toutes les rubriques peuvent être réduites ou agrandies en cliquant sur les boutons « - » ou « + »

Saisie des paramètres d'affectation de groupes d'emploi et de minima conventionnels

1. Scoring des emplois-repères

Cette rubrique permet de modifier le score entre 6 et 30 attribué à chaque emploi-repère. Ce score correspond à la « valeur de l'emploi » estimée selon différents critères classants et déterminera ultérieurement l'appartenance de chaque emploi-repère à un groupe, puis le salaire minimum associé.



Le bouton « Exporter les scores » permet de télécharger un fichier Excel contenant les scores sélectionnés pour chaque emploi-repère afin de pouvoir les réutiliser à d'autres fins, les partager ou les sauvegarder pour une prochaine utilisation de l'outil.

Rubrique « Scoring des emplois-repères »

Scoring des emplois-repères

Sélection d'un emploi-repère :

Acheteur (se) / commande publique

Score :

17

Exporter les scores

Réinitialiser

Importer un scénario de scores (fichier .xlsx)

Aucun fichier sélectionné



L'utilisateur peut annuler le scénario construit et revenir au scoring initial en cliquant sur le bouton « Réinitialiser ». Ce bouton annule toutes les modifications de score effectuées et pas uniquement la dernière.



Plutôt que d'entrer un par un les scores de chaque emploi-repère il est possible d'entrer tous les scores en même temps *via* un fichier Excel à charger en cliquant sur le bouton « Importer un scénario de scores ».

Saisie des paramètres d'affectation de groupes d'emploi et de minima conventionnels

2. Affectation des groupes d'emploi

Il est ici proposé de choisir un nombre de groupes – de 8 à 21 – puis le score plafond constituant le critère d'appartenance à chaque groupe.

Par exemple si le score plafond du groupe A est 7 et le score plafond du groupe B est 10 alors tous les emplois-repères ayant un score strictement supérieur à 7 mais inférieur ou égal à 10 seront classés dans le groupe B.



Les boutons d'exports de réinitialisation et d'import fonctionnent de manière identique à ce qui est décrit en page 5

Rubrique « Groupes d'emploi »

Groupes d'emploi

Choix du nombre de groupes :

8

21

Score plafond A :
7

Score plafond B :
10

Score plafond C :
13

Score plafond D :
16

Score plafond E :
19

Score plafond F :
22

Score plafond G :
25

Score plafond H :
30

Exporter les plafonds

Réinitialiser

Importer un scénario de plafonds (fichier .xlsx)

Aucun fichier sélectionné

Scénario 4	
Score	Groupe
30	H
29	
28	
27	
26	G
25	
24	
23	F
22	
21	
20	E
19	
18	
17	D
16	
15	
14	C
13	
12	
11	B
10	
9	
8	A
7	
6	
5	
8 groupes	

Illustration de la correspondance entre scores et groupes

Saisie des paramètres d'affectation de groupes d'emploi et de minima conventionnels

3. Minima conventionnels

L'utilisateur peut ensuite fixer un salaire minimum conventionnel pour chaque groupe de classification précédemment défini. Chaque minimum peut être fixé manuellement ou l'ensemble des minima peut être entré *via* un fichier Excel grâce à la fonction d'import.



Les curseurs peuvent être déplacés à l'aide de la souris ou en utilisant les flèches du clavier (flèche gauche pour augmenter le minimum et droite pour le diminuer)



Les boutons d'exports de réinitialisation et d'import fonctionnent de manière identique à ce qui est décrit en page 5

Rubrique « Minima conventionnels »

Minima conventionnels

Groupe A :

1 766 €

1 750 1 860 1 970 2 080 2 190 2 300

Groupe B :

1 776 €

1 750 1 880 1 970 2 080 2 190 2 300

Groupe C :

1 783 €

1 750 1 870 1 990 2 110 2 230 2 350

Groupe D :

1 789 €

1 750 1 870 1 990 2 110 2 230 2 350

Groupe E :

1 793 €

1 750 1 890 2 030 2 170 2 310 2 450

groupe F :

1 798 €

1 750 1 890 2 030 2 170 2 310 2 450

Groupe G :

1 884 €

1 850 1 980 2 110 2 240 2 370 2 500

Groupe H :

1 931 €

1 900 2 040 2 180 2 320 2 460 2 600

Exporter les minima

Réinitialiser

Importer un scénario de minima (fichier .xlsx)

Aucun fichier sélectionné

Saisie des paramètres d'affectation de groupes d'emploi et de minima conventionnels

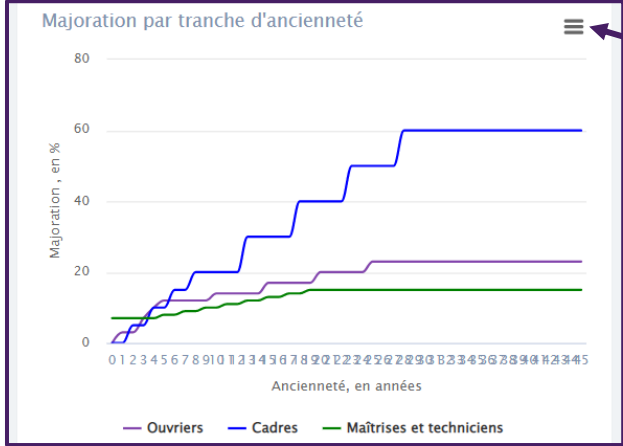
4. Majoration des minima selon l'ancienneté

Cette rubrique permet d'ajuster des majorations des minima de salaires selon l'ancienneté des salariés. Deux paramètres sont modifiables : les différentes tranches d'ancienneté ainsi que le taux de majoration associé à chaque tranche.



À l'aide du menu déroulant, l'utilisateur peut choisir de décliner les majorations selon la catégorie socio-professionnelle des salariés ou au contraire d'appliquer des majorations uniformes.

Un graphique rend compte du schéma de majoration d'ancienneté ainsi défini.



Graphique des majorations d'ancienneté



Une option permet d'agrandir et d'exporter le graphique



L'utilisateur fixe à l'aide du curseur l'intervalle d'ancienneté de chaque tranche ainsi que le taux de majoration associé

Rubrique « Majoration des minima selon l'ancienneté »

Majoration des minima selon l'ancienneté

Choix de la catégorie d'employés :
Ouvriers

Réinitialiser les valeurs pour les ouvriers

Choix des tranches d'ancienneté

Tranche 1: 0 ans — 1 ans (45 ans)
Majoration 1, en % : 0

Tranche 2: 1 ans — 2 ans (45 ans)
Majoration 2, en % : 3

Tranche 3: 3 ans — 4 ans (45 ans)
Majoration 3, en % : 7

Tranche 4: 4 ans — 5 ans (45 ans)
Majoration 4, en % : 10

Saisie des paramètres d'affectation de groupes d'emploi et de minima conventionnels

5. Primes incluses dans la rémunération

Le dernier paramètre concerne la définition de la variable de salaire qui sera comparée aux minima conventionnels fixés précédemment.

L'utilisateur peut choisir de raisonner en valeurs mensuelles ou annuelles puis de sélectionner les primes à inclure ou non dans le calcul de la rémunération.

Exemple (1) : l'utilisateur choisit des valeurs mensuelles et coche uniquement la rubrique « Prime d'ancienneté », alors tous les salariés dont la somme du salaire de base et de la prime d'ancienneté est inférieure au minimum conventionnel attribué seront revalorisés. Les coûts de la section « Consultation des résultats » seront des coûts mensuels.

Exemple (2) : l'utilisateur choisit des valeurs mensuelles et coche la rubrique « Prime d'ancienneté » et la rubrique « 13^e mois et au-delà », alors tous les salariés dont la somme du salaire de base, de la prime d'ancienneté et du 13^e et 14^e mois est inférieure au minimum conventionnel attribué seront revalorisés. Les coûts de la section « Consultation des résultats » seront des coûts annuels.

Rubrique « Primes incluses dans la rémunération effective »

Primes incluses dans la rémunération effective

Choix de la périodicité des variables de rémunération

Mensuelle

Choix des primes à inclure dans le calcul de la rémunération effective à comparer aux minima :

☒ Prime ancienneté

☒ Primes de sujétion

☒ Prime de déroulement de carrière

☒ Prime vacances

☒ Prime de polyvalence

☒ 13e mois et au-delà

☒ Bonus et primes de performance

Répartition des effectifs dans les nouveaux groupes d'emploi et coût des revalorisations associées à la nouvelle grille

Une fois un scénario de classification paramétré, la section « Consultation des résultats » permet d'en mesurer les impacts.

Elle est constituée des quatre rubriques suivantes, successivement présentées dans la suite de ce document.

1. Chiffres clés des impacts
2. Détail des revalorisations et des coûts associés
3. Transposition des effectifs dans la nouvelle classification
4. Données individuelles



Les paramètres sélectionnés doivent être validés en cliquant sur le bouton « Lancer la simulation »



Les résultats peuvent être affichés pour l'ensemble des salariés ou pour des groupes de salariés spécifiques dont les contours sont à définir à l'aide des filtres en haut de page. Les filtres peuvent être combinés entre eux et agissent sur l'ensemble des quatre rubriques de résultats.

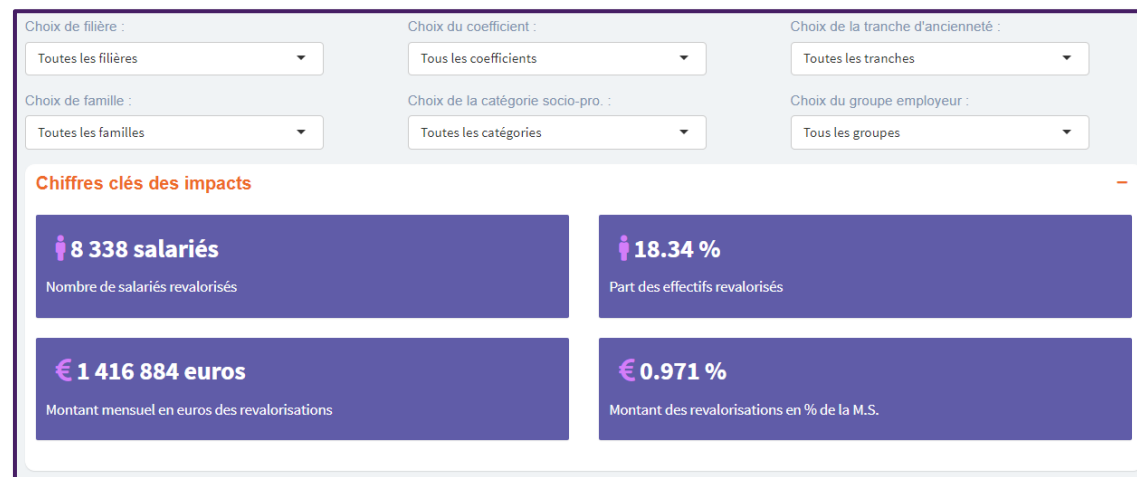
Répartition des effectifs dans les nouveaux groupes d'emploi et coût des revalorisations associées à la nouvelle grille

1. Chiffres clés des impacts

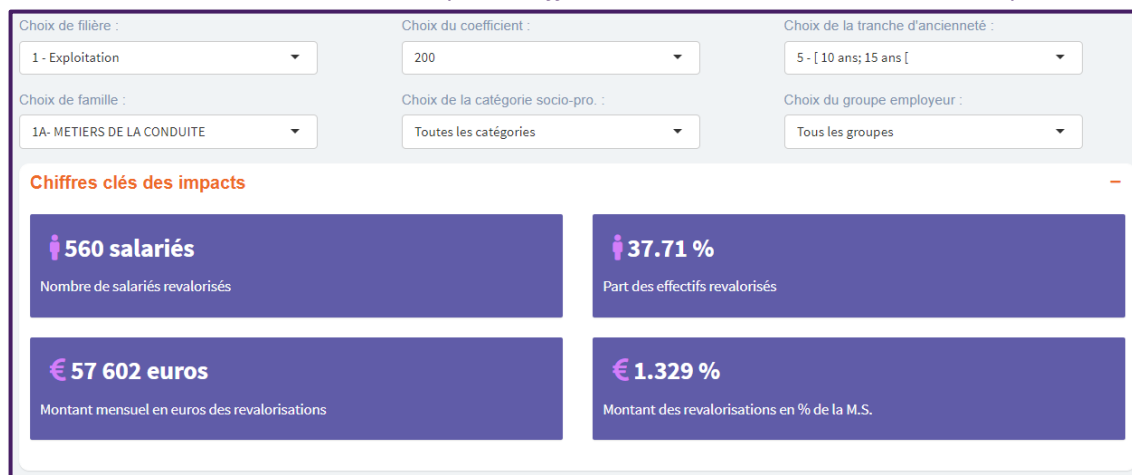
Les chiffres clés rendent compte de quatre indicateurs clés mesurant l'impact du scénario de classification :

- Le nombre de salariés revalorisés c'est-à-dire le nombre de salariés qui verraient leur rémunération augmenter suite à l'application de la nouvelle grille
- Le nombre de salariés revalorisés rapporté aux effectifs totaux (part)
- Le montant total des revalorisations
- Le montant total des revalorisations rapporté à la masse salariale

Rubrique « Chiffres clés » - Ensemble des salariés



Rubrique « Chiffres clés » - Zoom sur certains salariés particuliers



Les chiffres clés peuvent être consultés pour l'ensemble des salariés...



... ou pour des groupes de salariés précis comme ici les salariés des métiers de la conduite ayant entre 10 et 15 ans d'ancienneté et occupant le coefficient 200 selon l'ancienne grille de classification

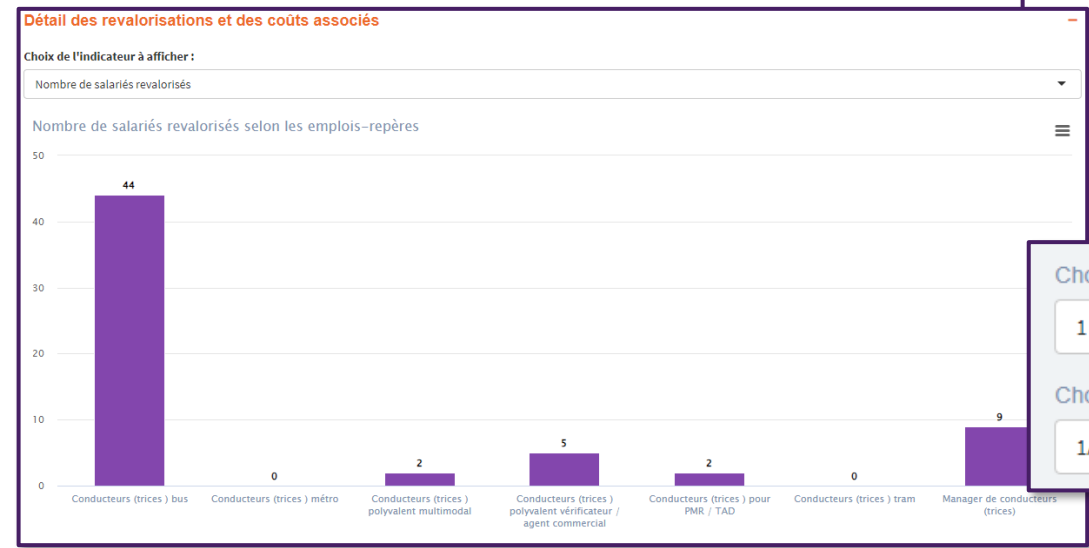
Répartition des effectifs dans les nouveaux groupes d'emploi et coût des revalorisations associées à la nouvelle grille

2. Détail des revalorisations et des coûts associés

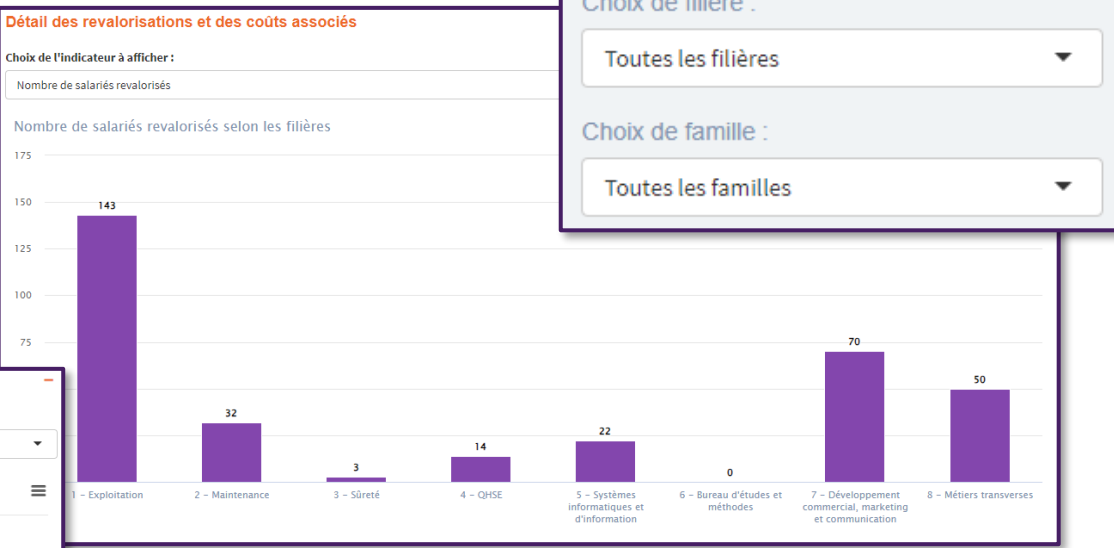
Cette rubrique reprend les quatre indicateurs présentés dans les chiffres clés et les décline à l'aide d'un graphique selon les filières, les familles ou les emplois-repères.

Le niveau de zoom s'adapte selon le filtre sélectionné par l'utilisateur en haut de page : si une filière est sélectionnée alors les résultats sont déclinés selon les familles de cette filière et si une famille est sélectionnée alors les résultats sont déclinés selon les emplois-repères de cette famille.

Rubrique « Détail des revalorisations et des coûts associés »
Zoom sur les métiers de la conduite



Rubrique « Détail des revalorisations et des coûts associés »
Ensemble des salariés



Choix de filière :
Toutes les filières

Choix de famille :
Toutes les familles

Choix de filière :
1 - Exploitation

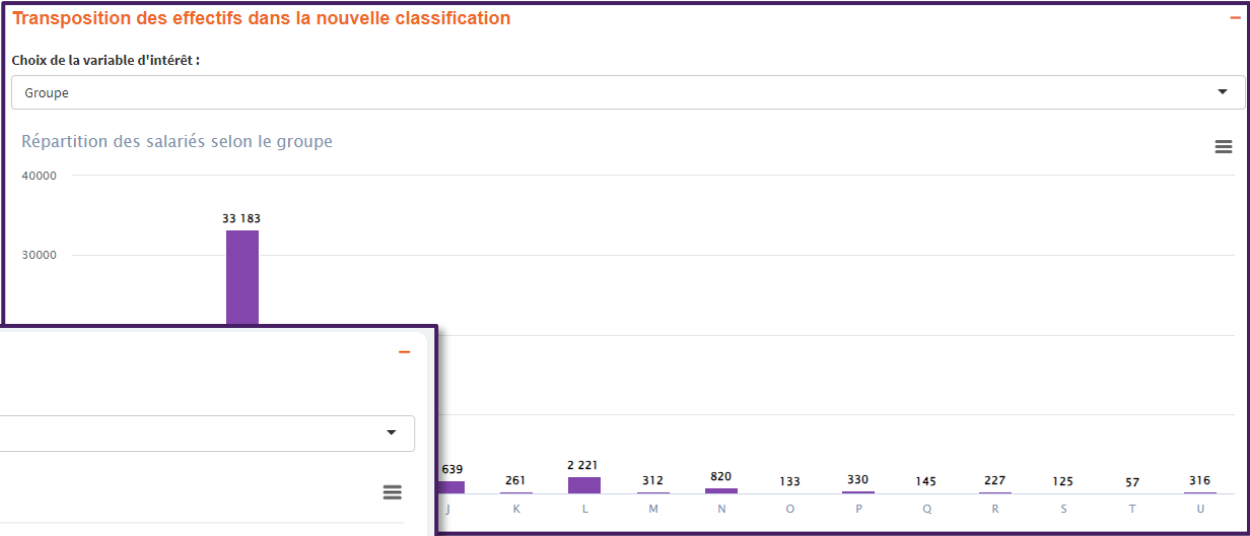
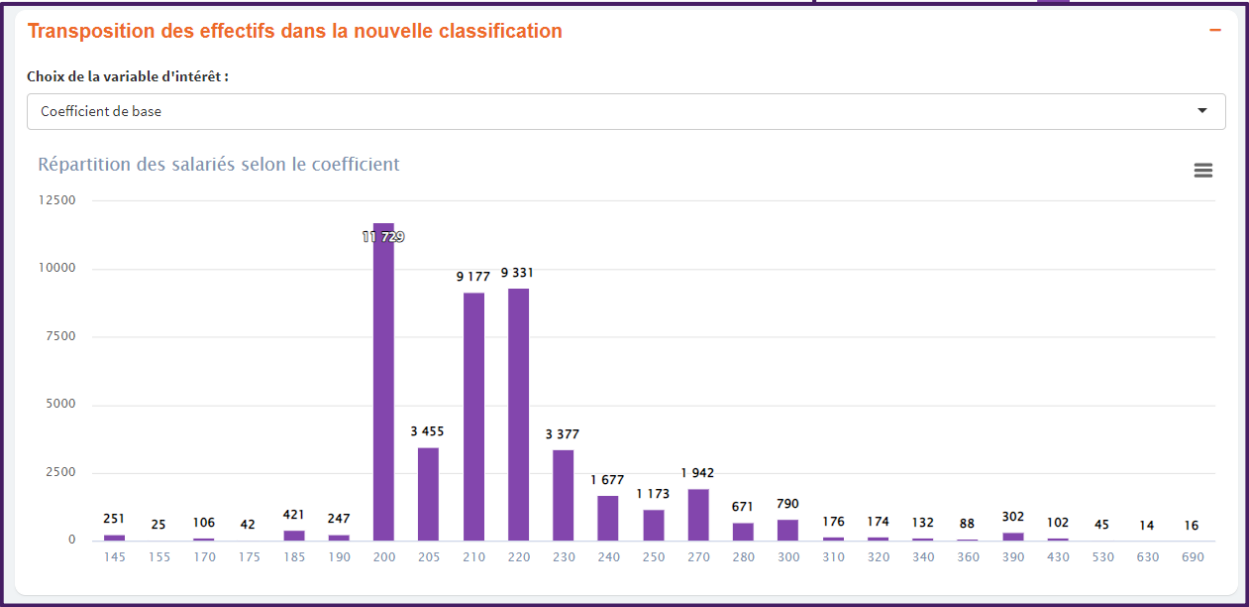
Choix de famille :
1A- METIERS DE LA CONDUITE

Répartition des effectifs dans les nouveaux groupes d'emploi et coût des revalorisations associées à la nouvelle grille

3. Transposition des effectifs dans la nouvelle classification

Ce volet rend compte de la répartition des salariés selon les principales variables de la classification. La variable d'intérêt peut être sélectionnée à l'aide du menu déroulant. L'utilisateur peut notamment consulter les effectifs associés à chacun des groupes de la nouvelle classification paramétrée.

Rubrique « Transposition des effectifs dans la nouvelle classification »



Répartition des effectifs dans les nouveaux groupes d'emploi et coût des revalorisations associées à la nouvelle grille

4. Données individuelles

La plateforme met également à disposition les données individuelles de la simulation d'impact.

Ainsi l'utilisateur peut consulter et télécharger l'échantillon de salariés* comportant l'ensemble des variables socio-professionnelles sous-jacentes à l'estimation des impacts.

Rubrique « Données individuelles » - Consultation des données

Rubrique « Données individuelles » - Sélection des variables à afficher

Données individuelles

Sélectionner les variables à afficher

Les montants indiqués pour l'ensemble des éléments de rémunération sont des montants mensuels

Libellé emploi	Groupe employeur	Emploi repère	Score	Groupe	Salaire minimum	Salarié revalorisé	Rémunération choisie
All	All	All	All	All	All	All	All
3305 gestionnaire achats	AGIR TRANSPORT	Acheteur (se) / commande publique	17	M	2708	Non	4034
3306 acheteur public filiales & services supports	AGIR TRANSPORT	Acheteur (se) / commande publique	17	M	2355	Non	4943
3307 coordonnateur habillement	AGIR TRANSPORT	Acheteur (se) / commande publique	17	M	2638	Non	3704
3308 acheteur	AGIR TRANSPORT	Acheteur (se) / commande publique	17	M	2355	Non	4478
3309 acheteur	AGIR TRANSPORT	Acheteur (se) / commande publique	17	M	2355	Non	4123
Acheteur (se) /							

Télécharger le tableau

Données individuelles

Sélectionner les variables à afficher

☒ Libellé emploi
 ☐ Identifiant UTP
 ☐ Catégorie socio-professionnelle
 ☐ Prime/majoration pour ancienneté

☒ Groupe employeur
 ☐ Code postal
 ☐ Âge
 ☐ Prime de déroulement de carrière

☒ Emploi repère
 ☐ Ville
 ☐ Ancienneté
 ☐ 13e mois

☒ Score
 ☐ Département
 ☐ Temps partiel
 ☐ Montants au-delà du 13e mois

☒ Groupe
 ☐ Région
 ☐ Coefficient de base
 ☐ Bonus, primes de performance, primes de qualité / non accident

☒ Salaire minimum
 ☐ Filière repère
 ☐ ETP
 ☐ Prime de polyvalence

☐ Famille repère
 ☐ Ancienneté intégrée au salaire
 ☐ Primes liées à sujétion

☐ Code repère
 ☐ Évolution de carrière intégrée au salaire
 ☐ Prime de vacances

☐ Genre
 ☐ Salaire de base
 ☐ Coût de la revalorisation

☐ Contrat
 ☐ Coefficient
 ☐ Rémunération totale

Les données peuvent être téléchargées au format Excel en cliquant sur le bouton en bas de page.
L'utilisateur peut alors les consulter sous un autre format ou les réexploiter et produire des analyses plus personnalisées.



Quadrat-études

45 rue de Lyon, Paris 12^{ème}

contact@quadrat-etudes.fr