

ATM

ATM

ATM

ATM

COMPLEMENT D'INFORMATION DU BULLETIN N°4





Édito de la direction

Bonjour à toutes et à tous,

Dans un contexte de démarrage d'exploitation et de transformation importante de notre organisation, la direction de l'entreprise a souhaité placer **la sécurisation de votre rémunération et la préservation de votre pouvoir d'achat** au cœur de ses priorités.

Ces dernières semaines, de nombreux échanges internes ont eu lieu afin d'analyser l'ensemble des dispositifs de rémunération, d'anticiper les impacts du changement d'employeur et de définir des mesures **justes, durables et protectrices pour l'ensemble des salariés**.

À l'issue de ce travail approfondi, nous sommes aujourd'hui en mesure de vous présenter **un cadre clair, sécurisé et favorable**, reposant sur des **engagements concrets de l'entreprise**, en complément de la newsletter 4 avec une volonté affirmée de :

- garantir la stabilité et l'évolution des rémunérations,
- éviter toute perte de pouvoir d'achat,
- assurer une transition sereine sur les premiers mois d'exploitation,
- et inscrire les dispositifs dans une logique de pérennité.

Vous trouverez dans ce bulletin d'information complémentaire, les éléments structurants de ce dispositif.

1. Évolution des salaires : une dynamique garantie

L'entreprise a fait le choix clair d'écarter toute logique de gel ou de stabilisation des rémunérations.

☛ **Toute augmentation salariale portera simultanément sur :**

- **le salaire de base individuel,**
- **et l'intégralité de la garantie de rémunération.**

Cela signifie que :

- chaque revalorisation bénéficie à l'ensemble de la rémunération,
- la garantie de rémunération et donc l'indemnité différentielle mensuelle évolue **au même rythme** que le salaire de base,
- il n'existe **aucun mécanisme de stagnation** des salaires dans le temps.

Ce principe constitue un engagement structurant de l'entreprise.

2. Revalorisation salariale 2026 dès le démarrage de l'exploitation

2. Revalorisation salariale 2026 dès le démarrage de l'exploitation

Au lancement de l'exploitation, les instances représentatives du personnel ne seront pas encore en place, ce qui ne permettra pas juridiquement la tenue immédiate de négociations annuelles obligatoires (NAO).

Afin de ne pas pénaliser les salariés et de ne pas différer les mesures salariales, l'entreprise a décidé d'agir sans attendre, par décision unilatérale et sans effet cumulatif avec d'éventuelles revalorisations salariales RATP pour l'année 2026.

☛ **Dès le démarrage de l'exploitation en 2026 :**

- **+1,5 % sur le salaire de base,**
- **+1,5 % sur la totalité de la garantie de rémunération**

Cette décision traduit une volonté claire :

- garantir une augmentation immédiate,
- assurer une équité de traitement,
- et démontrer l'engagement de l'entreprise en faveur du pouvoir d'achat.

3. Sécurisation des paies sur les premiers mois (mars – avril – mai)

Calendrier de mise en œuvre

Mars

- versement du salaire de base

Avril

- versement du salaire de base
- versement des **variables de mars 2026**,

Mai

- versement du salaire de base
- versement des **variables d'avril 2026**,
versement de la 1ère **indemnité différentielle** si le salaire réellement perçu est inférieur à son salaire de référence avant transfert

4. Mesures exceptionnelles

Conscients de l'investissement de chacun dans le démarrage de l'entreprise ATM a souhaité mettre en place une mesure exceptionnelle.

👉 **Mise en place par DUE d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) de 1 000 € bruts**

- 500 € versés en mars
- 500 € versés en avril,

Cette prime sera exonérée partiellement de charges sociales salariales et non imposable et viendra s'ajouter à la garantie de rémunération.

👉 **Indemnité différentielle mensualisée à hauteur de 80 %**

À compter de sa mise en œuvre, l'indemnité différentielle sera versée sur une base mensuelle à hauteur de **80 % du total dû mensuellement**, donc à un niveau **supérieur au cadre réglementaire**. Le complément sera versé en avril de chaque année

5. Œuvres sociales

Continuité **pendant un an** des dispositifs d'œuvres sociales existants de la RATP. Cette couverture permet d'aborder sereinement la suite, sans précipitation, et de travailler en temps opportun à la mise en place de dispositifs adaptés.

6. Questions diverses:

a) Pérennisation et valorisation des primes intégrées

Certaines primes actuellement versées par la RATP (prime supplément familial de traitement, prime de qualification pénibilité) sont aujourd'hui **liées à des situations individuelles** et peuvent évoluer ou disparaître en fonction de la situation personnelle ou professionnelle du salarié.

La position d'ATM :

☛ **Ces primes sont intégrées dans l'indemnité différentielle**, ce qui permet :

- leur **maintien dans la rémunération**,
- leur **pérennisation dans le temps**,
- et leur **indexation lors des revalorisations salariales**.

Il s'agit d'un changement structurel favorable par rapport au système existant.

b) Garantie de rémunération et absences santé

La garantie de rémunération repose sur un **principe annuel**, conformément à la réglementation.

L'avance mensuelle de 80 % constitue une mesure volontaire de l'entreprise, plus protectrice que le cadre légal.

En cas d'absence santé après le 1er Mars, même si la subrogation des IJSS de la CPAM sera mise en place, une proratisation de la garantie de rémunération sera appliquée.

Ce mécanisme est nécessaire pour éviter une situation dans laquelle un salarié percevrait, du fait des indemnités journalières de la Sécurité sociale, une rémunération supérieure en absence santé qu'en activité.

Ce choix permet :

- de préserver l'équité,
- de garantir la pérennité du dispositif,
- et de maintenir un cadre juste pour tous.

c) Point mutuelle

Votre contrat de mutuelle actuel au sein de la RATP prendra fin le 28/02/2026 et le contrat mutuelle ATM Croix du Sud prendra naturellement le relais à compter du 1er mars 2026, sans interruption de couverture.

La résiliation sera effectuée directement par la RATP, vous n'avez aucune démarche à effectuer auprès de votre mutuelle actuelle.

Génération, a démarré le 3 février l'envoi à tous les salariés du dossier d'adhésion à compléter, merci de bien vouloir le leur retourner, accompagné de l'ensemble des pièces justificatives demandées, afin d'anticiper votre adhésion en toute sérénité.

7. Exemples d'application de la garantie de rémunération sur différentes situations

Situation d'un salarié dont la garantie de rémunération est de 36 700€ et dont son salaire de référence net servant au calcul du versement de l'indemnité différentielle est de 2850€/mois (rémunération totale hors 13^{ème} mois ÷ par 12 mois).

	Salaire fixe	Variable	Salaire net avant impôt
Rémunération totale entrant dans la garantie annuelle <u>sans</u> 13ème mois	30 000,00	4 200,00	34 200,00
13ème mois			2 500,00
Salaire de référence hors 13ème mois			2 850,00
GARANTIE DE REMUNERATION			36 700,00

Exemple n°1 : Le salarié n'a pas d'absence post transfert et ne perçoit pas de versement de l'indemnité différentielle

	Mois	Salaire net avant impôt	Salaire de réf avant impôt	Taux présentéisme	Sal. de réf proratisé avant impôt	Indemnité différentielle	Indemnité différentielle à verser 80%
	Mars	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00		
1	Avril	2 850,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	
2	Mai	3 100,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
3	Juin	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
4	Juillet	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
5	Août	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
6	Septembre	3 000,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
7	Octobre	3 000,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
8	Novembre	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
9	Décembre	3 100,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
10	Janvier	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
11	Février	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
12	Mars	2 700,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
	Avril		2 850,00			-	-
	Total	36 950,00	34 200,00	1,00	34 200,00	-	-

Régularisation annuelle de la garantie de rémunération	
Garantie de rémunération annuelle	36 700,00
Taux de présentéisme	1,00
Proratisation garantie annuelle	36 700,00
Rémunération réelle perçue	34 450,00
13ème mois	2 500,00
Rémunération réelle perçue +13ème mois	36 950,00
ID annuelle à percevoir	-
ID mensuelle perçue	-
ID annuelle à regulariser sur le bulletin de paie	-

Cas n°1 : la rémunération réelle perçue du salarié est supérieure à sa garantie de rémunération, le salarié ne perçoit donc pas d'indemnité différentielle.

Exemple n°2 : le salarié n'a pas d'absence post transfert et perçoit le versement de l'indemnité différentielle mensuelle et annuelle

	Mois	Salaire net avant impôt	Salaire de réf avant impôt	Taux présentéisme	Sal. de réf proratisé avant impôt	Indemnité différentielle	Indemnité différentielle à verser 80%
	Mars	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00		
1	Avril	2 850,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	
2	Mai	2 850,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
3	Juin	2 550,00	2 850,00	1,00	2 850,00	300,00	-
4	Juillet	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	250,00	240,00
5	Août	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	200,00
6	Septembre	3 000,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
7	Octobre	3 000,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
8	Novembre	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
9	Décembre	3 100,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
10	Janvier	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
11	Février	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	250,00	-
12	Mars	2 700,00	2 850,00	1,00	2 850,00	150,00	200,00
	Avril		2 850,00			-	120,00
	Total	35 750,00	34 200,00	1,00	34 200,00	800,00	640,00

Régularisation annuelle de la garantie de rémunération	
Garantie de rémunération annuelle	36 700,00
Taux de présentéisme	1,00
Proratisation garantie annuelle	36 700,00
Rémunération réelle perçue	33 250,00
13ème mois	2 500,00
Rémunération réelle perçue +13ème mois	35 750,00
ID annuelle à percevoir	950,00
ID mensuelle perçue	640,00
ID annuelle à régulariser sur le bulletin de paie	310,00

Cas n°2 : la rémunération réelle perçue du salarié est inférieure à sa garantie de rémunération, le salarié a donc perçu 950€ d'indemnité différentielle (640€ en ID mensuelle et 310€ ID annuelle).

Exemple n° 3 : le salarié n'a pas d'absence post transfert et doit rembourser le trop perçu d'indemnité différentielle

	Mois	Salaire net avant impôt	Salaire de réf avant impôt	Taux présentéisme	Sal. de réf proratisé avant impôt	Indemnité différentielle	Indemnité différentielle à verser 80%
	Mars	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00		
1	Avril	2 850,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	
2	Mai	2 850,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
3	Juin	2 550,00	2 850,00	1,00	2 850,00	300,00	-
4	Juillet	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	250,00	240,00
5	Août	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	200,00
6	Septembre	3 000,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
7	Octobre	3 000,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
8	Novembre	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
9	Décembre	3 100,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
10	Janvier	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
11	Février	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
12	Mars	2 700,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
	Avril		2 850,00			-	-
	Total	36 350,00	34 200,00	1,00	34 200,00	550,00	440,00

Régularisation annuelle de la garantie de rémunération	
Garantie de rémunération annuelle	36 700,00
Taux de présentéisme	1,00
Proratisation garantie annuelle	36 700,00
Rémunération réelle perçue	33 850,00
13ème mois	2 500,00
Rémunération réelle perçue +13ème mois	36 350,00
ID annuelle à percevoir	350,00
ID mensuelle perçue	440,00
ID annuelle à régulariser sur le bulletin de paie	- 90,00

Cas n°3 : la rémunération réelle perçue du salarié est inférieure de 350€ à sa garantie de rémunération, mais le salarié a perçu 440€ d'indemnité différentielle. Il doit rembourser les 90€ de trop perçu calculés lors de la régularisation annuelle.

Exemple n° 4 : le salarié a de l'absence post transfert (absence santé ou autre) et ne perçoit pas le versement de l'indemnité différentielle

	Mois	Salaire net avant impôt	Salaire de réf avant impôt	Taux présentéisme	Sal. de réf proratisé avant impôt	ID a affecter	Reserves	Indemnité différentielle	Indemnité différentielle à verser 80%
	Mars	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00		-		
1	Avril	2 850,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-	-	
2	Mai	3 100,00	2 850,00	1,00	2 850,00	- 250,00	- 250,00	-	-
3	Juin	2 300,00	2 850,00	0,80	2 280,00	- 20,00	- 270,00	-	-
4	Juillet	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	250,00	- 20,00	-	-
5	Août	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	- 50,00	- 70,00	-	-
6	Septembre	3 000,00	2 850,00	1,00	2 850,00	- 150,00	- 220,00	-	-
7	Octobre	1 600,00	2 850,00	0,50	1 425,00	- 175,00	- 395,00	-	-
8	Novembre	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00	350,00	- 45,00	-	-
9	Décembre	3 100,00	2 850,00	1,00	2 850,00	- 250,00	- 295,00	-	-
10	Janvier	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	- 50,00	- 345,00	-	-
11	Février	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	- 50,00	- 395,00	-	-
12	Mars	2 700,00	2 850,00	1,00	2 850,00	150,00	- 245,00	-	-
	Avril		2 850,00			-	- 245,00	-	-
	Total	34 950,00	34 200,00	0,94	32 205,00	- 245,00		-	-

Régularisation annuelle de la garantie de rémunération	
Garantie de rémunération annuelle	36 700,00
Taux de présentéisme	0,94
Proratisation garantie annuelle	34 559,17
Rémunération réelle perçue	32 450,00
13ème mois	2 500,00
Rémunération réelle perçue +13ème mois	34 950,00
ID annuelle à percevoir	-
ID mensuelle perçue	-
ID annuelle à regulariser sur le bulletin de paie	-

Cas n°4 : le salarié a eu une absence santé en juin et octobre. Le salaire de référence de la garantie de rémunération est donc proratisé de l'absence et est comparé au salaire de base perçu proratisé + variables. Les IJSS et/ou le maintien de salaire employeur versés pendant l'absence ne sont pas comptabilisés pour le calcul de l'indemnité différentielle bien que réellement versé au salarié.

Exemple n° 5 : le salarié a de l'absence post transfert (absence santé ou autre) et perçoit le versement de l'indemnité différentielle mensuelle et annuelle

	Mois	Salaire net avant impôt	Salaire de réf avant impôt	Taux présentéisme	Sal. de réf proratisé avant impôt	Indemnité différentielle	Indemnité différentielle à verser 80%
	Mars	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00		
1	Avril	2 850,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	
2	Mai	2 850,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
3	Juin	2 100,00	2 850,00	0,80	2 280,00	180,00	-
4	Juillet	2 850,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	144,00
5	Août	2 800,00	2 850,00	1,00	2 850,00	50,00	-
6	Septembre	2 800,00	2 850,00	1,00	2 850,00	50,00	40,00
7	Octobre	2 000,00	2 850,00	0,50	1 425,00	-	40,00
8	Novembre	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
9	Décembre	3 100,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
10	Janvier	2 650,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
11	Février	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
12	Mars	2 700,00	2 850,00	1,00	2 850,00		-
	Avril		2 850,00			-	
	Total	34 300,00	34 200,00	0,94	32 205,00	280,00	224,00

Régularisation annuelle de la garantie de rémunération	
Garantie de rémunération annuelle	36 700,00
Taux de présentéisme	0,94
Proratisation garantie annuelle	34 559,17
Rémunération réelle perçue	31 800,00
13ème mois	2 500,00
Rémunération réelle perçue +13ème mois	34 300,00
ID annuelle à percevoir	259,17
ID mensuelle perçue	224,00
ID annuelle à régulariser sur le bulletin de paie	35,17

Cas n°5 : l'absence santé est traitée de la même manière que le cas n°4.

Dans cet exemple, la rémunération du salarié est inférieure à sa garantie de rémunération €. Le salarié a donc perçu 259,17€ d'indemnité différentielle (224€ en ID mensuelle et 35,17€ ID annuelle).

Exemple n° 6 : le salarié a de l'absence post transfert (absence santé ou autre) et se doit de rembourser le trop perçu d'indemnité différentielle

	Mois	Salaire net avant impôt	Salaire de réf avant impôt	Taux présentéisme	Sal. de réf proratisé avant impôt	Indemnité différentielle	Indemnité différentielle à verser 80%
	Mars	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00		
1	Avril	2 850,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	
2	Mai	2 850,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
3	Juin	2 200,00	2 850,00	0,80	2 280,00	80,00	-
4	Juillet	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	250,00	64,00
5	Août	2 900,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	200,00
6	Septembre	3 000,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
7	Octobre	2 000,00	2 850,00	0,50	1 425,00	-	-
8	Novembre	2 500,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
9	Décembre	3 100,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
10	Janvier	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
11	Février	2 600,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
12	Mars	2 700,00	2 850,00	1,00	2 850,00	-	-
	Avril		2 850,00			-	-
	Total	34 400,00	34 200,00	0,94	32 205,00	330,00	264,00

Régularisation annuelle de la garantie de rémunération	
Garantie de rémunération annuelle	36 700,00
Taux de présentéisme	0,94
Proratisation garantie annuelle	34 559,17
Rémunération réelle perçue	31 900,00
13ème mois	2 500,00
Rémunération réelle perçue +13ème mois	34 400,00
ID annuelle à percevoir	159,17
ID mensuelle perçue	264,00
ID annuelle à régulariser sur le bulletin de paie	- 104,83

Cas n°6 : l'absence santé est traitée de la même manière que le cas n°4.

Dans cet exemple, la rémunération du salarié est inférieure de 159,17€ à sa garantie de rémunération, mais le salarié a perçu 264€ d'indemnité différentielle. Il doit rembourser les 104,83€ de trop perçu calculés lors de la régularisation annuelle.

CONCLUSION

L'entreprise a fait le choix d'un dispositif :

- **protecteur,**
- **évolutif,**
- **pérenne,**
- et clairement orienté vers la **préservation du pouvoir d'achat.**

Ces décisions traduisent une volonté forte de construire une relation de confiance durable avec l'ensemble des salariés et d'assurer un démarrage d'exploitation dans les meilleures conditions.

Nous restons pleinement mobilisés et attentifs à vos préoccupations.

Bien cordialement,

La Direction