

## FAQ salariés – La garantie de rémunération

### 1. Que recouvre la garantie de rémunération pour les salariés de la RATP ?

La réglementation (loi LOM et ses décrets d'application) impose le « *maintien de la rémunération du salarié dont le contrat de travail est transféré* », et ce, dès le 1<sup>er</sup> jour du transfert.

Concrètement, ces textes prévoient que le niveau de rémunération garanti, pour une durée de travail équivalente, est calculé à partir des 12 derniers mois avant la date du transfert, net des cotisations salariales et hors éléments exceptionnels.

Suite aux travaux menés avec la RATP, Île-de-France Mobilités a décidé de préciser les composantes de la rémunération devant être incluses dans les calculs de la garantie de rémunération par les candidats à la reprise des lots.

A titre d'illustration, voici une liste non exhaustive d'éléments considérés comme non exceptionnels dans le cadre de ces travaux, et devant donc être pris en compte dans la garantie de rémunération des salariés :

- Treizième mois
- Prime de qualification pénibilité
- Prime d'emploi
- Prime de responsabilité
- Prime de fonction
- Prime de service en deux fois
- Allocations travail de nuit et tardifs et matinaux
- Prime dimanche et jour férié
- Prime de panier
- Supplément familial de traitement versé mensuellement (accord sur le principe mais modalités de mise en œuvre encore à l'étude)

A l'inverse, voici une liste également non exhaustive d'éléments considérés comme exceptionnels (car non récurrents) qui seront exclus du calcul de la garantie de rémunération :

- Heures supplémentaires
- Supplément familial de traitement versé à la naissance d'un enfant
- Intéressement
- Prime parcours intégré
- Indemnité de déplacement géographique
- Temps supplémentaire (voir ci-après)
- Primes liées à des événements exceptionnels

Les modalités de calcul de la garantie de rémunération sont communes à toutes les délégations de service public, quel que soit le délégataire retenu. Pour rappel, la garantie de rémunération est un montant calculé pour chaque salarié transféré en fonction de sa rémunération individuelle.

## **2. Concrètement, comment s'applique cette garantie ?**

Dans l'éventualité où la rémunération annuelle, pour une durée de travail équivalente, prévue par le délégataire est inférieure à celle des douze derniers mois précédant le transfert, celui-ci devra verser chaque mois une « indemnité différentielle ». Le décret n° 2021-1027 du 30 juillet 2021 prévoit que *« cette indemnité est versée mensuellement et correspond à 75 % du douzième de son montant annuel prévisionnel et une régularisation intervient à l'issue de chaque année »*.

Île-de-France Mobilités est en train d'étudier d'éventuelles recommandations complémentaires sur les modalités de régularisation, afin de renforcer le caractère prévisible, compréhensible et lissé du système mis en place.

## **3. Pourquoi le temps supplémentaire (TS) n'est-il pas inclus dans la garantie de rémunération ?**

La rémunération est garantie pour une durée de travail équivalente. Or, le temps supplémentaire est lié à l'organisation du travail propre à la RATP.

Suite aux échanges entre la RATP et Île-de-France Mobilités, il apparaît que le mécanisme du temps supplémentaire et sa rémunération associée doivent être considérés comme exceptionnels, et n'ont donc pas vocation à être pris en compte dans la garantie de rémunération légale.

Île-de-France Mobilités a cependant décidé, dans le cadre des appels d'offres, de demander aux candidats d'inclure le paiement du TS en plus de l'indemnité différentielle, pendant une période allant jusqu'à l'accord de substitution. En outre, Île-de-France Mobilités demande aux candidats d'explicitier leur choix quant à la pérennité du système du temps supplémentaire dans l'accord de substitution qu'ils envisagent. Enfin, une attention particulière sera apportée à la population des assureurs.

## **4. Quels sont les rôles de la RATP, des délégataires et d'Île-de-France Mobilités ?**

Lors des travaux préparatoires avec Île-de-France Mobilités, la RATP a fait connaître et a détaillé, de manière anonymisée, l'ensemble des éléments de rémunération de ses salariés. La RATP doit continuer de transmettre toutes les informations pertinentes à Île-de-France Mobilités pour les futurs délégataires jusqu'à la date du transfert.

Ce sont les délégataires qui auront la charge de déterminer le montant de la garantie de rémunération, de calculer puis de verser l'indemnité différentielle, conformément à la réglementation et selon les prescriptions complémentaires fixées par Île-de-France Mobilités.

L'application de la bonne garantie de rémunération incombera donc au délégataire, à partir des données que lui transmettra la RATP EPIC au titre de cédant.

Île-de-France Mobilités sera vigilante à la bonne coopération de toutes les parties, en phase amont et aval de la réalisation de la paie des premiers mois jusqu'à la conclusion de l'exercice de la première année.

#### **5. Comment s'assurer que le calcul de la garantie de rémunération sera bien appliqué ?**

Île-de-France Mobilités effectuera, dès la constitution des premières fiches de paie, des audits sur la bonne application par les délégataires de la garantie de rémunération des salariés. Il est utile de rappeler qu'Île-de-France Mobilités et les opérateurs candidats s'appuient sur l'expérience acquise en moyenne et grande couronne (zone dite Optile) au travers des transitions ayant concerné une trentaine de contrats de délégation de service public.

En cas d'erreur de calcul manifeste, Île-de-France Mobilités prévoit des sanctions au délégataire pour non-respect de ses engagements contractuels.

#### **6. La carte de service sera-t-elle maintenue pour les salariés transférés ?**

La carte de service (libre circulation des agents de la RATP sur le réseau RATP) est vouée à disparaître de fait. Île-de-France Mobilités demande aux opérateurs, dans le cadre de ses appels d'offres et du futur contrat qui la liera avec les délégataires, de maintenir la prise en charge à 90% par l'employeur du Pass Navigo, comme c'est actuellement le cas à la RATP EPIC.

#### **7. Quelle sera la garantie de rémunération lors du 2<sup>ème</sup> contrat de délégation de service public ?**

Les dispositions indiquées par la LOM concernent la garantie de rémunération sur la durée du premier contrat de délégation de service public. Pour le contrat suivant, le cadre applicable sera celui prévu par l'article L. 2261-14 du code du travail, en cas de transfert d'une entité juridique autonome.

A ce stade, Île-de-France Mobilités ne peut qu'affirmer son engagement pour un maintien de la rémunération à temps de travail égal des salariés de la branche.