



Édito

Une fois encore, la campagne salariale de l'encadrement démontre le décalage entre les discours de l'entreprise et la réalité vécue par les encadrant-es.

Alors que les responsabilités augmentent, que les effectifs manquent et que la pression ne cesse de croître, la reconnaissance salariale reste insuffisante et inégalement répartie. Cette politique entretient frustration et injustice.

Face à une inflation toujours élevée, nous exigeons la réouverture immédiate des NAO et de véritables augmentations de salaire pour toutes et tous.

Céline CASSOU
Secrétaire Générale

En Bref



Carte libre circulation

Face au recul de la gratuité de circulation pour les agents actifs avec l'ouverture à la concurrence, l'action de la CGT commence à payer.

Le passe Navigo devrait être gratuit pour celles et ceux qui le souhaitent dès cet été.

Reste à obtenir satisfaction pour les agents retraités, aujourd'hui sans solution.



Intéressement 2027

La Direction a fait le choix délibéré du pourrissement de la négociation avec un accord à prendre ou à laisser.

Le refus unanime de la proposition par les OSR amène, faute de temps, à reconduire pour un an les modalités anciennes. La CGT refusera tout recul !

1 LUTTE CONTRE LES ACCIDENTS DE TRAVAIL Vers la généralisation de l'échec ?

Une situation dont nous sommes les victimes...

Depuis plus de dix ans, les impacts des accidents de travail ne cessent de marquer une sévère dégradation de la situation au sein de la RATP. **En dix ans, le nombre annuel de « jours perdus à la suite d'un accident de travail » est passé de 150 à 250 mille.**

Le taux de fréquence a baissé de 34% mais **le taux de gravité a bondi de 63%** signifiant des impacts sur la santé autrement plus importants que par le passé pour les agents victimes d'accidents au travail.



La cause de cette évolution est l'éléphant au milieu de la pièce mais... **la Direction regarde ailleurs** : une **politique continue de productivité sur l'emploi** qui augmente la charge de travail, redéfinit -sans les agents et leurs représentants- les organisations de travail **en amplifiant les risques existants et en générant des risques nouveaux.**

Rappelons-le clairement ! **En pratique et en droit, l'employeur est l'unique responsable de l'organisation du travail** et des impacts sur la santé des salarié-es.

L'abjecte tentative d'inverser les responsabilités...

Si nous ne pouvons que partager l'objectif de faire baisser les accidents de travail et leur gravité, nous ne sommes pas obligé-es d'en partager le moyen.

En effet, **la Direction générale entend étendre un dispositif qui a fait la preuve de son inefficacité en 2025 à RATP-Infra. Nous avons largement commenté et dénoncé l'initiative du Directeur de RATP-Infra qui a proposé unilatéralement une prime indexée sur le recul des accidents du travail** en renvoyant le résultat à la seule responsabilité des agents eux-mêmes. RATP-Infra promettait une prime de 500€ pour toutes et tous si les accidents du travail étaient divisés par trois, de 300€ en cas de division par deux, 0€ en deçà, sans annoncer concomitamment de nouvelles mesures dans le champ de la prévention.

Cette grossière tentative de renvoyer la responsabilité des accidents du travail aux accidentés, en incitant les agents à ne pas déclarer les accidents dont ils seraient les victimes, **a par ailleurs démontré son inefficacité avec une augmentation des accidents du travail à RATP-Infra en 2025.**

[...]

Pour en savoir plus, nous questionner, nous encourager, nous rejoindre, contactez-nous !
UGICT/CGT-RATP : 85, rue Charlot - 75003 Paris / orga.ugict.ratp@gmail.com / ugict.cgt-ratp.fr



En
octobre,
votez
CGT !

La généralisation de méthodes inefficaces et immorales

Dans le cadre de la renégociation de l'accord d'intéressement, la Direction tente d'imposer une nouvelle règle de calcul faisant dépendre l'enveloppe, pour partie, de la diminution des accidents de travail.

L'expérimentation lamentable de RATP-Infra a été conduite unilatéralement par l'employeur puisqu'aucune organisation syndicale représentative n'était prête à s'engager dans le dispositif. Peu lui importe, **la Direction, qui dit par ailleurs son engagement dans un dialogue social de qualité, affirme pour l'heure que la dépendance de l'enveloppe d'intéressement à l'évolution des accidents de travail est « non négociable ».**

Le **procédé est déloyal** puisqu'il consiste à imposer une mesure moralement abjecte dans un accord d'intéressement qui par nature dépend des résultats financiers de l'entreprise.

Pour l'heure, cette perspective a été repoussée avec l'accord Intéressement (cf. encadré En Bref) mais la RATP n'a pas renoncé à ce dispositif. A suivre... ■

2

L'IMPACT D'OPERA AU TEMPO DE L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE Quand la BU RSF "diapasonne" le ferroviaire

IMPACT, OPERA, TEMPO, ces accords mis en œuvre à la BU RSF constituent la plus grande réorganisation des métiers de l'encadrement de proximité depuis 1991. **Sous prétexte de « libérer les énergies managériales », ce projet n'est rien d'autre qu'un nouveau plan DIAPASON** (qui a supprimé 1 700 postes dans les fonctions supports) appliqué à l'exploitation ferroviaire.

Sa vocation : **réduire les effectifs, et donc les coûts salariaux, dans l'objectif de l'ouverture à la concurrence du réseau ferré de la RATP. Les différentes expérimentations n'ont même pas pu être soumises à une expertise malgré les demandes répétées de la CGT puisque la plupart des autres OS s'y sont opposées**, et la généralisation débute maintenant à RER. Si les nouvelles organisations, qui rendent plus floue la frontière entre les différents métiers du management de proximité, ne touchent pour le moment que les métiers de la maîtrise, **tout laisse présager que la prochaine étape de la réorganisation touchera les métiers de cadres** : ce fut le cas à RDS et c'est le cas sur la L9, qui passe de 3 à 2 secteurs SEM, **premier pas vers la suppression de certains des postes maîtrises et du poste cadre associé. ■**



3

REPRISE EN MAINTENANCE DES LIGNES 15, 16, 17 ET 18 DU GIGP Des avancées concrètes pour les agents de M2E

Après plusieurs audiences de négociation, **l'UGICT/CGT-RATP a obtenu un accord d'accompagnement pour les salariés de M2E amenés à intervenir sur la maintenance du Gestionnaire d'Infrastructure du Grand Paris (GIGP).**

Cet accord prévoit des mesures de **reconnaissance financière allant de 250 € à 550 € brut** selon les métiers concernés. Les opérateurs comme les personnels d'encadrement bénéficieront de ces dispositions, reconnaissant ainsi leur implication dans le déploiement du Grand Paris Express.



Au-delà de l'aspect financier, l'accord apporte également **plusieurs garanties pour les agents** : accompagnement des mobilités internes, versement anticipé pour certains départs à la retraite, adaptation de la prime de froid et suivi régulier de l'application des engagements pris par la Direction.

Dans cet accord est prévu également la **création de trois postes de Techniciens Supérieurs** BGC à Bagneux, Chanzy et Saint-Ouen, ouvrant de **nouvelles perspectives d'évolution professionnelle.**

Ces avancées constituent une première reconnaissance de l'engagement des équipes M2E. **L'UGICT-CGT RATP poursuivra son action pour obtenir de nouveaux droits et de nouvelles améliorations pour l'ensemble des salariés concernés. ■**

Pour en savoir plus, nous questionner, nous encourager, nous rejoindre, contactez-nous !

UGICT/CGT-RATP : 85, rue Charlot - 75003 Paris / orga.ugict.ratp@gmail.com / ugict-cgt-ratp.fr