la CGT de l'encadrement

la cgt RATP UGICT
Ingénieurs - Cadres
Techniciens
Agents de Maîtrise
Employés

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE L'ENCADREMENT

LE CHOIX DE LA RIGUEUR !



Après quatre années d'application de l'accord relatif à la "Politique de rémunération de l'encadrement" (PRE), un nouveau bilan doit en être tiré. Insuffisants hier, ses effets sont désormais calamiteux !

Dans un contexte de mesures salariales collectives (NAO 2026) quasi-inexistantes et du refus de la Direction de revenir à la négociation alors que les prix s'envolent durablement (carburant, gaz, alimentation…), il est urgent de tourner la page de la PRE !

L'UGICT/CGT-RATP exigera une nouvelle fois de la Direction la renégociation de la PRE sitôt les élections professionnelles terminées. Donnez de la force à cette exigence !

LA CGT, SEULE NON-SIGNATAIRE D'UN ACCORD EN CARTON

Cédant à la logique de "c'est toujours mieux que rien", les signatures de la CFE-CGC et de l'UNSA ont permis en 2022 la mise en place d'**un accord PRE**, fixant les règles du déroulement de carrière de l'encadrement, **qui n'offre aucune garantie, aucune transparence, aucun contrôle social.**

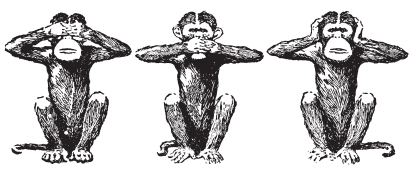
Seule l'UGICT/CGT-RATP s'est opposée à cette maltraitance salariale en refusant sa signature à cet accord en carton (FO, non-représentative dans l'encadrement, a beau jeu de se dire non-signataire…).

Sauf à être masochiste, **un accord qui** met à bas toutes les garanties anciennes, détruit les repères collectifs et **concède tous les pouvoirs à l'employeur** méritait-il d'être conclu ? **Indice :** la réponse est dans la question…

Pour rappel et très concrètement, **la PRE a mis à bas** :



- la fixation dans la durée d'**enveloppes garanties d'avancement et de primes** ;
- la **reconnaissance de l'ancienneté** pour les cadres avec la suppression des échelons ;
- les **repères collectifs** qu'étaient les grilles salariales, seuls un niveau mini et un niveau maxi subsistent ;
- les **garde-fous** empêchant des écarts d'avancement trop importants entre les "fusées" et les "oublié·es" ;
- le contrôle social par les organisations syndicales avec la suppression des commissions de classement ;
- la **transparence sur les avancements** et les salaires à rebours de la Directive européenne du 10 mai 2023 sur le sujet, qui aurait dû être transposée en droit français au plus tard le 7 juin 2026…



Désormais, les organisations syndicales représentatives dans l'encadrement sont conviées chaque année à une parodie de négociation pour prendre acte des propositions/décisions de la Direction relatives aux enveloppes d'avancement et de primes de résultats pour les catégories maîtrises et cadres, le Comex fixant seul les principes généraux de répartition (pourcentage de salarié·es bénéficiant d'un avancement, règles de priorités…).

DE TOUT CELA, IL EST URGENT DE SORTIR !

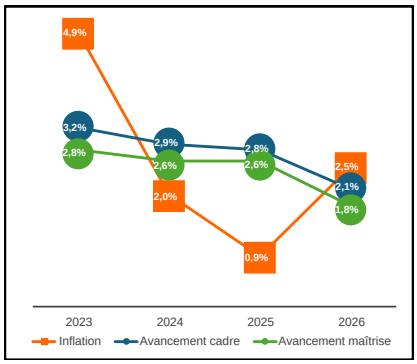
25 sept. 2026

https://ugict.cgt-ratp.fr

https://whatsapp.com/channel/0029VahQOveLtOjCurzBGr3S

la cgt-RATP 1ÈRE ORGANISATION DANS L'ENTREPRISE

DES EFFETS TRÈS CONCRETS



Si la Direction générale a mobilisé des moyens conséquents les deux premières années du fait d'une inflation galopante, **la page est bel et bien tournée en 2026 avec des enveloppes d'avancement au plus bas en dépit de NAO proche de zéro et d'une inflation nouvelle**.

C'est d'autant plus coupable que le nouveau contrat IdFM a restitué de confortables marges financières à l'entreprise.

Cumulé à la baisse des salaires d'embauche, l'insuffisance de la politique de déroulement de carrière de l'encadrement produit des effets concrets. **En dix ans, la rémunération des métiers a sensiblement reculé** à la RATP : en moyenne, **-6% pour les cadres** et **-8% pour les maîtrises** (en neutralisant les effets de l'inflation).

Il s'ensuit, outre l'insuffisance globale de moyens pour un déroulement de carrière de qualité, **de profondes inégalités de traitement**, invisibilisées par la suppression de tout contrôle social réel.

CE QUE REVENDIQUE L'UGICT/CGT-RATP *- LE SYNDICAT DE L'ENCADREMENT QUI N'ACCOMPAGNE PAS... -*

Pour la CGT, **la base d'une renégociation est claire**. Nous revendiquons :

- l'**indexation des salaires sur l'inflation** pour que les avancements individuels ne soient pas la "variable d'ajustement" de l'inflation (échelle mobile des salaires) ;
- des **enveloppes d'avancement de haut niveau** permettant un déroulement de carrière véritable, indépendamment de l'évolution des prix à la consommation (inflation) ;
- des **critères d'appréciation lisibles et vérifiables** et des **mécanismes garantissant une équité entre collègues** ;
- la juste **reconnaissance des diplômes et qualifications**, notamment à l'embauche ;
- le rétablissement de **repères et garanties collectives** (grilles et échelons pour les cadres) ;
- un **véritable contrôle social** par les organisations syndicales à partir d'informations objectives et vérifiables (commission de classement) ;
- la **transparence sur les salaires** telle que l'exige le règlement européen afin de garantir l'**égalité salariale**, notamment entre les femmes et les hommes.



Voici les conditions de la **confiance salariale qui permettra aux personnels d'encadrement de s'investir et se projeter pleinement et durablement dans leurs missions** !

POUR UN DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DE HAUT NIVEAU :

DÈS MAINTENANT, JE SIGNE LA PÉTITION

DÈS LE 19 OCTOBRE À MIDI, JE VOTE CGT-RATP !

SCANNEZ-MOI

Ne pas jeter sur la voie publique

Je vote CGT, je me syndique !

UGICT/CGT-RATP
Chaîne WhatsApp

Nom : ..... **Prénom :** .....

Téléphone : ..... **E-mail :** .....

Dir./ Départ. / BU / Filiale : .....

Bulletin d'adhésion à renvoyer par courrier intérieur à :

UGICT/CGT-RATP 85, rue Charlot CHOT / CHARLOT

Tél : 01.44.84.52.45 Mail : orga.ugict.ratp@gmail.com Web : ugict.cgt-ratp.fr