





La CGT-RATP vous adresse ses **meilleurs vœux pour 2025**

En 2025, on se souhaite une bonne santé.

En 2025, on se souhaite des victoires.

En 2025, on se souhaite des Directions moins méprisantes.

En 2025, on se souhaite de bonnes conditions de travail et salariales.

En 2025, on se souhaite des Services publics mieux financés et accessibles pour toutes et tous.



Salaires 2025

La dynamique salariale opérée ces dernières années, tout en étant inférieure à l'inflation, ne semble plus être d'actualité pour 2025.

Déjà en 2024, la CGT avait alerté sur le tour de passe-passe de la Direction à propos des « 15 » points. C'est un peu technique, mais en procédant au versement de 8 points en juin et de 7 points en décembre, ces 15 points deviennent seulement effectifs... en 2025 ! En revanche, l'inflation, si elle a ralenti, le prix des aliments, des charges et des services n'a pas baissé en 2024 et il ne baissera pas cette année.

Rien que sur le logement, sa part dans le budget des ménages, qui était à 18 % au début des années 2000 est de 27 % en 2024, et jusqu'à 40 % en Île-de-France selon que l'on soit dans/près ou éloignés de Paris. Nous le répétons, quand la Direction se base sur les statistiques nationales, un focus sur l'Île-de-France serait plus pertinent pour répondre aux réels besoins des agent.es.

Les Négociations Annuelles Obligatoires vont s'ouvrir, la CGT-RATP revendique :

- La création, en 2025, d'un mécanisme d'indexation de la valeur du point sur l'inflation.
- Un rattrapage de 50 points pour tous.
- De relever la valeur des échelons à 2 % (1,66 % aujourd'hui) et tout au long de la carrière.
- Une réévaluation et l'élargissement de la plage de la prime « Allocation Complémentaire de Déplacement ».
- Un seul montant de l'indemnité Dimanches et Fêtes travaillés (suppression du 1er palier).

Dans le contexte, la CGT-RATP appelle les agent.es de l'entreprise à rester mobilisé.es et à se faire entendre pour gagner sur nos revendications.

Au bord du gouffre de la concurrence, IDFM et la Direction nous laissent le choix : on avance ou ils nous poussent !

Le site « **Le Monde.fr** » mettait en ligne un article le 10 décembre 2024 avec comme titre évocateur : « **La concurrence dans les transports, entre promesses et risques** ».

En effet, l'ouverture du « marché » des transports promet des bénéfices pour les voyageurs, mais au prix d'une dégradation du service et des conditions de travail.



Au bord du gouffre de la concurrence... (suite)

Des exemples comme le Royaume-Uni et l'Espagne montrent des résultats avec certes, des baisses de prix pour les voyageurs, mais des difficultés financières pour les entreprises dont **les appels d'offres et la création de nouvelles filiales font qu'elles ne sont pas stables et cela affecte les conditions de travail des salarié.es, malgré des garanties temporaires.**

La transition vers un système concurrentiel en Île-de-France est très périlleuse. Nos collègues du réseau de la Grande Couronne subissent déjà les conséquences néfastes de cette concurrence. IDFM le sait mais se refuse à engager une évaluation indépendante de cette première phase de libéralisation en Île-de-France.

Après le réseau autour de Saclay, ce sont les agents du réseau de Cergy (FSO) qui sont mobilisé.es depuis le 7 novembre dernier (plus de 2 mois de grève).



Le Gouvernement doit imposer un moratoire et engager une réelle étude d'impacts sur les conséquences observées en Île-de-France, en France et en Europe.

Élections CCAS 2025 : notre vote est notre voix !

Dans notre organisme de Sécurité Sociale (CCAS), un scrutin pourrait passer inaperçu en 2025. Pourtant, même si seul.es les retraité.es seront électeurs et électrices, les administrateur.trices issu.es de ce scrutin le sont bien à part entière (les administrateur.trices actif.ves sont désigné.es selon la représentativité issue des élections professionnelles).

La CGT est attachée à la démocratie et considère que l'expression des retraité.es dans ce scrutin est aussi la défense des intérêts de toutes et tous les ressortissants (actifs, retraité.es et ayants droit). Il est donc essentiel que cette élection soit l'affaire de tout le monde. Que vous soyez retraité.e, donc électeur.trice, ou agent actif et ressortissant de la CCAS, faites campagne autour de vous. Chacun connaît un.e collègue retraité.e que l'on peut convaincre de voter pour défendre l'intérêt général avec des administrateur.trices engagé.es.



La Sécurité Sociale, c'est VITAL !

Les raisons, la Direction *Lacroix-Savac*, qui a remporté l'appel d'offre, propose, depuis le début des négociations, 3 grilles de salaires différentes suivant l'origine du transfert et la date d'embauche... Inacceptable pour les travailleuses et travailleurs et ils ont raison.

En effet, ce que l'on a appris au cours de ce conflit, c'est que les « anciens Stivo » préservent leur salaire de 2 400 € net mensuel en moyenne avec les primes mais "gelé" jusqu'à l'uniformisation car les nouveaux conducteurs, arrivés depuis la reprise du secteur par FSO, signent leur contrat à... 1 490 €. D'ailleurs, ils sont payés 13,70 € de l'heure dans l'entreprise, alors qu'en 1998, ils auraient été payés 15 € de l'heure.

C'est pourquoi, la CGT-RATP reste opposée à cette privatisation déguisée du réseau de bus. La variable d'ajustement, encore plus dans une période d'austérité budgétaire, ce sont les salaires et les conditions de travail des travailleuses.eurs.

Accord « Égalité pro » à la RATP, encore au point mort !

Vendredi 13 décembre, la CGT-RATP a organisé une journée d'études dont l'ordre du jour portait sur «l'égalité femmes/hommes». Une journée qui a rassemblé près de 80 militant.es où il a été abordé ce sujet dans différentes situations de la vie : le quotidien, au travail et dans l'engagement militant.

Pour rappel, un mois auparavant, le «08 novembre» était symboliquement la date à partir de laquelle les femmes commencent à travailler "gratuitement" jusqu'à la fin de l'année – si on retient l'écart de salaire entre F/H en équivalent temps plein (13,9 % d'après les calculs de l'Insee pour l'année 2024). D'autant que ce dernier se répercute aussi à la retraite et, à la RATP, nous ne faisons pas exception.

D'ailleurs, à l'image du gouvernement qui a fait des annonces le 15 novembre dernier, les mesures du projet d'Accord « égalité pro » à la RATP ne suffisent pas à répondre à l'urgence de la situation. Devant le refus de la Direction de prendre en compte les remarques des Organisations Syndicales, l'ensemble de leurs représentant.es a décidé de quitter la table des négociations le 22 novembre dernier lors de la multi.

Pour nous, les intentions, c'est bien, les engagements et les actes, c'est mieux !