

# FICHE PRATIQUE : PRÉPARER COLLECTIVEMENT SON ENTRETIEN ANNUEL INDIVIDUEL (E.I.A)



L'entretien annuel est un moment clé pour faire le point sur l'année écoulée, évoquer les difficultés rencontrées, exprimer ses attentes et discuter des perspectives d'évolution professionnelle

## Préparation collective

Se préparer ensemble permet d'échanger sur les problématiques communes, de mieux comprendre les enjeux et de construire un discours plus structuré et revendicatif.

### Comment ?

**Réunion syndicale :** Organiser une rencontre avec les collègues et les représentants SUD-Rail pour partager les expériences et attentes.

**Analyse des fiches de poste :** Vérifier l'adéquation entre les tâches réellement effectuées et celles décrites dans les documents officiels.

**Bilan de l'année :** Lister les points positifs, les difficultés rencontrées et les moyens qui auraient permis d'améliorer les conditions de travail.

**Recensement des revendications :** Identifier les demandes collectives (augmentation de salaire, amélioration des conditions de travail, formations...).

## Préparation individuelle

**Rassembler** les documents, **recenser** ou **lister** les formations suivies, les projets réalisés, les objectifs atteints. **Anticiper**, se préparer à répondre aux questions sur les réussites, difficultés et perspectives d'évolution. **S'appuyer sur le collectif**. Se baser sur les revendications communes pour donner du poids à ses demandes. S'informer sur les dispositifs de rémunération.

**La Prime pour tous, statutaires et contractuel-le-s**, budget 400 € (brut) en moyenne par salarié, versée en avril, mini 50 € maxi 600 €, 50 % de part individuelle de 0 à 300 € et 50 % de part collective de 50 à 300 €, les objectifs pris en compte doivent avoir été fixés l'année précédente

**L'Augmentation Individuelle (AI)** pour contractuel-le-s 2025, augmentation versée en avril, rétroactive au 1er janvier :

- AI classique de 0 à 4 % (AI de 1,1 % pour les classes 1 à 6 ou 1,2 % pour les classes 7 à 8).
- AI début de parcours de 0 à 6 % (moyenne de 3%) sous la double condition d'embauche de moins de 4 ans et de salaire brut annuel inférieur à un certain plafond (contacte ton délégué SUD-Rail pour le connaître).

Pour ces 2 AI, les salarié.es absent.es pour maternité / adoption en 2024 ou 2025 DOIVENT avoir au minimum la moyenne du budget.

- AI fin de carrière de 3 % sauf objection motivée du service l'année des 60 ans.

**Promotion vers un poste à une classe supérieure** jusqu'à la classe 8 : augmentation minimum 3 % sauf si la rémunération est de 30% supérieure au minimum de la nouvelle classe. Dans ce cas, minimum 1 %.

**Part Variable (PV)** pour les cadres contractuels et les « maîtrises » occupant un poste de DPX (les cadres contractuels en CDD peuvent également bénéficier d'une part variable si cela est mentionné dans leur contrat de travail). Cette part variable est comprise entre 0% et 10%. Les salarié.es absent.es pour maternité / adoption en 2024 ou 2025 DOIVENT avoir au minimum la moyenne du budget.

**GIR (statutaires)** pour les cadres non managers et managers fonctionnels : 4,5% en moyenne dans une fourchette entre 0 et 9%. Managers opérationnels de production (DUO, COP, DPX), 6% en moyenne dans une fourchette entre 0 et 10%.

**Dispositif promotionnel spécifique accès classe 5** : se doit de garantir une sélection "ouverte et équitable". pour cela, présentez votre candidature à votre N+1 lors de votre EIA et gardez une trace écrite de cette candidature avec copie à votre délégué-e SUD-Rail afin de garantir que ce dispositif promotionnel soit véritablement équitable.



### Pendant l'entretien

**Être factuel** : apporter des éléments concrets pour appuyer ses arguments.  
**Revendiquer ses droits.**

**Ne pas hésiter à rappeler les engagements de l'employeur et à revendiquer ce qui est légitime.**

**Prendre des notes** : garder une trace des échanges pour en discuter ensuite avec les collègues et le syndicat.

**Définir ses revendications** : exprimer clairement ses attentes en matière de salaire, évolution et conditions de travail en s'appuyant sur les règles d'éligibilité des dispositifs AI (augmentation individuelle que ce soit début de parcours ou « classique »), GIR et PV (références aux documents de l'entreprise).

### Après l'entretien

**Débriefing collectivement** :  
Partager son ressenti et les retours de l'entretien avec les autres collègues et le syndicat.

**Faire remonter les problèmes** : En cas de refus d'évolution ou de problématiques non résolues, se coordonner pour organiser des actions collectives.

**Se mettre en relation** avec sa ou son référent-e contractuel-e ou, à défaut contacter la commission fédérale SUD-Rail par téléphone au : **06.95.47.41.00** tous les mercredis et jeudis de 09h à 16H30 ou tous les jours par mail à l'adresse : **contractuel-le-@sudrail.fr** ceci afin de voir la possibilité de faire une demande d'audience individuelle en cas d'augmentation individuelle en dessous de la moyenne

## Préparer son

# Entretien Individuel Annuel



**L'outil Station C** est une plateforme numérique mise en place par la SNCF pour « gérer » des compétences, des carrières, de la mobilité, de la formation et du recrutement des salariés. Il centralise les informations personnelles des cheminot.es, telles que leurs compétences, expériences, et compte-rendu d'entretiens, et

propose des offres de formation, des fiches emplois, ainsi que des offres de postes et missions.

**Faites très attention à ce que vous signez dans STATION C :** prenez le temps de la réflexion et surtout, si vous n'êtes pas d'accord avec vos objectifs, votre évaluation, etc... de votre N+1 ne signez pas votre E.I.A.

**SUD-Rail** exige que la préparation de l'EIA, ainsi que son entretien se fassent sous dégageant de service et non pendant une séquence de service sur poste de travail en ayant eu en amont une formation à l'outil digital.

**SUD-Rail** revendique un avancement automatique pour tous (sauf OMS), ce qui permettrait de déconnecter la question du revenu de celle du travail. Les évaluations du travail pourraient alors être collectives et centrées sur les organisations du travail et le travail réel en lien avec les réunions d'expressions collectives.

## Lettre-type de réclamation contractuel-le-s

NOM : .....  
PRENOM : .....  
GRADE : .....  
U.P : .....

Objet : Réclamation Augmentation Individuelle  
Madame la directrice d'établissement,

LIEUX, le : .....

Je viens de prendre connaissance des propositions d'augmentation Individuelle me concernant pour l'année 2025.

Je suis actuellement METIER, classe ..., depuis le....., à l'UO .....

Je vous rappelle que mon dirigeant de proximité dispose d'une enveloppe de 1,1% de la masse salariale par agent contractuel, or je n'ai bénéficié que de... d'augmentation salariale cette année.

Considérant que je remplis les conditions pour avoir droit à un déroulement de carrière et de salaire correct, je vous prie de bien vouloir reconsidérer ma situation.

Si tel n'était pas le cas, je vous saurais gré de bien vouloir m'indiquer les motifs de votre refus de m'attribuer l'AI moyenne (1,1%).

Dans l'attente, recevez, madame la directrice d'établissement, (Monsieur le directeur d'établissement) l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

FÉDÉRATION SUD-Rail 38 RUE DES RENOILLERES 93200 SAINT-DENIS  
01 42 43 35 75 / federation@sudrail.fr