

PRATICO | ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL (EIA)

QU'EST-CE QU'UN EIA ?

L'EIA qui n'est pas à confondre avec l'Entretien Professionnel (EP) est un rendez-vous annuel entre son manager et l'agent(e) dont il a la charge.

Il permet à la SNCF d'apprécier les compétences nouvellement acquises par ce dernier, mais aussi d'évaluer l'atteinte ou non des objectifs qui lui ont été fixés ●

EST-CE UNE OBLIGATION ?

Le Code du travail ne règlemente pas l'EIA tout comme rien ne l'oblige, mais la SNCF a fait le choix de le pratiquer ●

POURQUOI UN EIA ?

Concrètement, il s'agit pour la SNCF d'apprécier les compétences développées par l'agent(e) au cours de l'année passée (A-1), mais également la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés.

ATTENTION :

IL N'EST PAS POSSIBLE D'ÊTRE INTERROGÉ SUR SA VIE PRIVÉE (ÉTAT DE SANTÉ, SITUATION MARITALE, PROJET D'ENFANT...). C'EST LORS DE CET EIA QUE SONT MIS ÉVENTUELLEMENT À JOUR DE NOUVEAUX OBJECTIFS POUR L'ANNÉE EN COURS ●

QUAND SE PRATIQUE-T-IL ?

Cet EIA doit être fait avant la fin du premier trimestre de chaque année et le manager est tenu d'utiliser des méthodes d'évaluation objectives, transparentes, non discriminatoires et non générateur de stress au travail pour ses agents.

L'EIA doit être prévu en amont et en concordance avec l'agent afin de pouvoir s'y préparer, il ne doit pas se faire sur son poste de travail ni même pendant une phase de sa mission (ex. : si je suis vendeur, l'EIA ne se fait pas au guichet avec un client devant), c'est bien un temps désigné uniquement à cette fin et sans possibilité de distraction ●



PUIS-JE FAIRE DES COMMENTAIRES LORS DE MON EIA?

Cet EIA est également le moment pour toi de laisser un éventuel commentaire avant de valider le compte rendu de l'entretien (sur Visio par exemple pour les cadres). Ce commentaire permet de laisser une trace sur une éventuelle demande de la part de l'agent(e) ou pour y indiquer un désaccord ou une demande particulière.

À NOTER : LE MANAGER DOIT FACILITER L'USAGE DES COMMENTAIRES ET NE PEUT PAS S'Y OPPOSER NI LE MODIFIER OU LE SUPPRIMER ●



COMBIEN DE TEMPS DURE UN EIA ?

Il n'existe pas de durée définie, néanmoins l'EIA doit se pratiquer sur un laps de temps suffisamment long au vu de tous les éléments à analyser, l'agent(e) doit pouvoir s'exprimer librement et ainsi avoir la possibilité d'indiquer ses propres remarques ou désaccords. ●

L'EIA EST STRICTEMENT INDIVIDUEL

L'exercice de l'EIA doit se dérouler en tête-à-tête avec son manager (N+1 ou à défaut N+2), dans un lieu permettant la pleine confidentialité. L'agent(e) n'est donc pas autorisé à être assisté le jour-J par un représentant du personnel ou un quelconque tiers. ●

L'EIA DOIT LOGER TOUS LES AGENT(E)S À LA MÊME ENSEIGNE

Celui-ci doit concerner l'ensemble des salariés de la SNCF. C'est-à-dire que tous les collègues sont évalués avec le même traitement que toi ●



RÉSULTAT DE L'EIA

Le droit du travail n'encadre pas les conséquences de l'EIA, mais à la SNCF il peut se pratiquer deux situations :

EN CAS DE BONNE ÉVALUATION

Une bonne évaluation peut déboucher sur une promotion, une augmentation, une formation ou encore une prime.

EN CAS DE MAUVAISE ÉVALUATION

Dans tous les cas l'employeur ne peut baisser unilatéralement la rémunération du salarié ni de le rétrograder. Une telle décision constituerait une modification du contrat de travail pour motif personnel et nécessiterait ton accord écrit.

De même, il ne peut faire l'objet d'une procédure de licenciement à l'issue d'un EIA, même si celui-ci se passe mal. Il peut néanmoins dans de rares cas constituer un élément parmi d'autres pouvant justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle ●

QUELS SONT LES SUJETS À ABORDER?

Les sujets abordés pendant un EIA doivent être en lien direct avec la mission et les activités de l'agent(e).

Parmi les thèmes incontournables, on trouve :

- ✔ L'évaluation des objectifs de l'année passée (A-1)
- ✔ La définition des objectifs pour l'année à venir (en cours)
- ✔ L'appréciation des compétences acquises ou en cours d'être acquises
- ✔ Un point sur les formations suivies
- ✔ La prise en compte des nouvelles demandes
- ✔ Les souhaits d'évolutions ou de mobilité

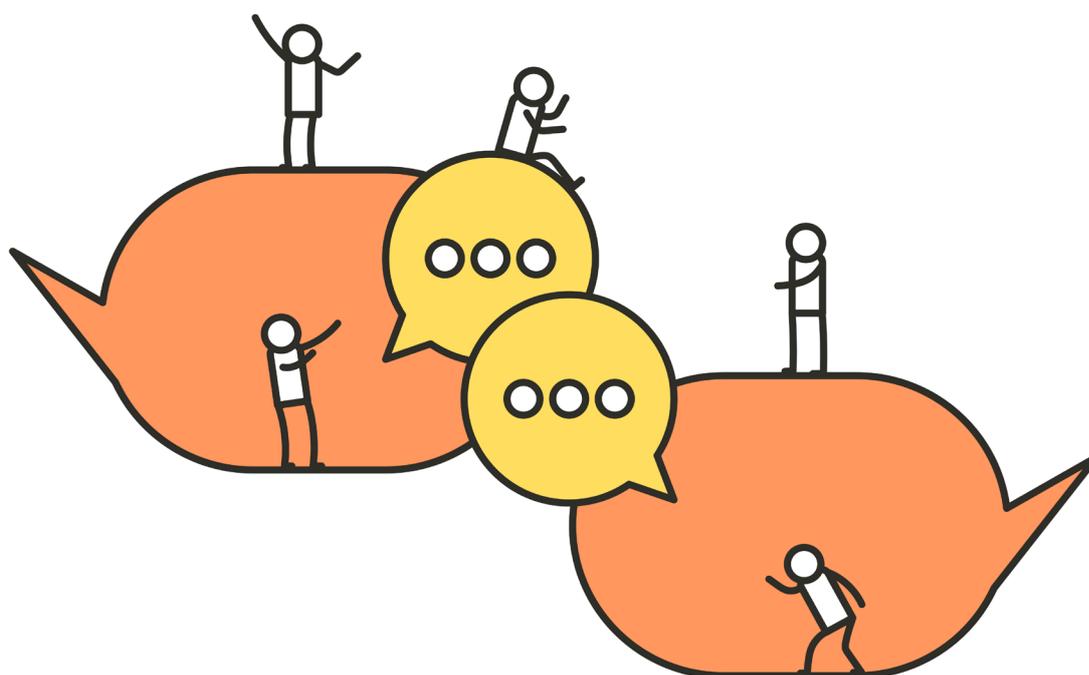
Il est également possible de profiter de cette occasion pour demander à consulter les informations DigitRem (visio pour les cadres) te concernant.

DigitRem est un outil à l'usage des managers, il permet de nombreuses choses, mais il sert également à savoir où se trouve le niveau de rémunération d'un(e) agent(e) en rapport au collectif rattaché ●

C'EST UN BON INDICATEUR POUR SAVOIR OÙ TU TE SITUES EN RAPPORT AUX COLLÈGUES.

QUELS SONT LES SUJETS À ÉVITER PENDANT L'EIA ?

Pendant l'EIA, il faut avant tout fuir tous les sujets qui entraînent un jugement de valeur sur un collègue ou un manager ainsi que globalement tout ce qui ne concerne pas l'entreprise ●



ATTRIBUTION D'UNE AUGMENTATION

Si tes états de service le justifient et selon décision du Directeur de l'Établissement avec le concours de ton manager qui à la possibilité de demander une revalorisation sur justification, il peut être attribué une augmentation de salaire de l'ordre de (2022, mais peut évoluer chaque année) :

RÉVISIONS SALARIALES INDIVIDUELLES

- ☑ Pour les cadres, les augmentations pourront varier dans une fourchette comprise entre 0 et 5%.
- ☑ Pour les non-cadres, les augmentations pourront varier dans une fourchette comprise entre 0 et 3%.

REVALORISATIONS SALARIALES DANS LE CADRE D'UNE « PROMOTION VERS UN POSTE DE RESPONSABILITÉ SUPÉRIEURE »

La majoration salariale éventuelle, consécutive à un changement de poste, pourra s'inscrire dans une fourchette comprise entre:

- ☑ 4 et 10% pour les cadres
- ☑ 3 à 6% pour les non-cadres.

Cette augmentation de salaire rentre dans le cadre de l'évaluation de la performance de l'agent(e) et non dans le cadre d'une promotion sur une classe ou des responsabilités supérieures qui fait l'objet d'un autre mécanisme lié au déroulement de carrière à la SNCF.

Lors de cet EIA, il est également attribué « La prime » pour le personnel de l'exécution ou maîtrise ou la « part variable » pour les cadres ●

DATES À RETENIR



1^{er}
trimestre
de chaque
année

Mise en œuvre
de la campagne
d'entretiens
individuels avec
chaque agent(e).



1^{er} avril

Si une augmentation
de salaire découle
de cet entretien, cela
sera inscrit dans le
logiciel RH pour prise
en compte avec effet
rétroactif au 1^{er} janvier
de l'année en cours (il
y a donc rattrapage
éventuel sur la fiche de
paie d'avril)

CONCLUSION

AU-DELÀ D'ÊTRE UN OUTIL DE MANAGEMENT, L'EIA EST UN OUTIL RH QUI PERMET DE FORMALISER LES DEMANDES DE FORMATION, LES SOUHAITS D'ÉVOLUTION ET DE MOBILITÉ INTERNE.

