

CAMPAGNE SALARIALE CONTRACTUELS 2026

TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR AVANT VOTRE EIA !



EXPLICATIONS

Alors que la campagne des Entretiens Individuels Annuels (EIA) démarre ce lundi 16 février et s'étalera jusqu'au 20 mars 2026. Cette période est cruciale : c'est le moment où se jouent votre augmentation, votre évolution de carrière et la reconnaissance de votre travail. En parallèle, l'outil DigitRem sera ouvert pour permettre aux managers d'attribuer les augmentations individuelles, avec une validation finale par les responsables d'entité et les RH.

2026 est aussi une année charnière avec la transposition de la Directive Européenne (UE) 2023/970 sur la transparence des rémunérations, qui devra être appliquée avant le 7 juin 2026. Chaque cheminot devra pouvoir accéder à des informations claires sur sa rémunération, les règles de progression salariale et les niveaux de rémunération des postes équivalents.

Sur tous ces sujets, la CFDT Cheminots vous propose de faire le point sur tout ce que vous devez savoir avant ce rendez-vous attendu.

CAMPAGNE SALARIALE 2026 : LA CFDT CHEMINOTS VOUS DÉFEND ET VOUS INFORME !

Barème complet des salaires minimaux des cheminots contractuels.

Grâce à l'action de la CFDT Cheminots lors de la négociation annuelle obligatoire 2026, le salaire minimum à la SNCF est supérieur ou égal au SMIC majoré de 10% depuis 2024. En 2026, cette mesure est reconduite :

- À partir de la classe 2, un cheminot contractuel sans ancienneté perçoit un salaire annuel brut minimum de 24 064€ (soit 2 005 € brut/mois), prime de travail incluse pour les métiers éligibles.

SALAIRE MINIMUM ANNUEL SELON ANCIENNETÉ AU 01/01/2026

ANNÉE D'ANCIENNETÉ

Classes	Embauche	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36
1	23 363 €	23 714 €	24 069 €	24 430 €	24 797 €	25 169 €	25 546 €	25 929 €	26 318 €	26 713 €	27 114 €	27 521 €	27 933 €
2	24 064 €	24 425 €	24 791 €	25 163 €	25 541 €	25 924 €	26 313 €	26 707 €	27 108 €	27 515 €	27 927 €	28 346 €	28 771 €
3	25 399 €	25 780 €	26 167 €	26 559 €	26 958 €	27 362 €	27 773 €	28 189 €	28 612 €	29 041 €	29 477 €	29 919 €	30 368 €
4	26 467 €	26 864 €	27 267 €	27 676 €	28 091 €	28 512 €	28 940 €	29 374 €	29 815 €	30 262 €	30 716 €	31 177 €	31 644 €
5	28 388 €	28 813 €	29 246 €	29 684 €	30 130 €	30 582 €	31 040 €	31 506 €	31 978 €	32 458 €	32 945 €	33 439 €	33 941 €
6	33 579 €	34 083 €	34 594 €	35 113 €	35 640 €	36 174 €	36 717 €	37 268 €	37 827 €	38 394 €	38 970 €	39 555 €	40 148 €
7	40 648 €	41 258 €	41 877 €	42 505 €	43 143 €	43 790 €	44 447 €	45 113 €	45 790 €	46 477 €	47 174 €	47 882 €	48 600 €
8	50 258 €	51 012 €	51 777 €	52 554 €	53 342 €	54 142 €	54 955 €	55 779 €	56 616 €	57 465 €	58 327 €	59 202 €	60 090 €
9	65 170 €	66 148 €	67 140 €	68 147 €	69 169 €	70 207 €	71 260 €	72 329 €	73 414 €	74 515 €	75 632 €	76 767 €	77 918 €



QU'EST-CE QU'UN EIA ?

L'Entretien Individuel Annuel (EIA) est un rendez-vous obligatoire entre vous et votre manager (N+1 ou N+2). Il permet d'évaluer :

- Vos compétences acquises ou en développement.
- L'atteinte de vos objectifs de l'année passée (A-1).
- La fixation de nouveaux objectifs pour l'année en cours.

ATTENTION :

- ⇒ Interdiction d'aborder votre vie privée (santé, situation familiale, etc.).
- ⇒ Cadre strictement professionnel : objectifs, formations, évolution, rémunération.

QUAND ET COMMENT SE DÉROULE-T-IL ?

- Période : 1er trimestre et idéalement avant la fermeture de DigitRem (20 mars)
- Conditions :
 - ⇒ Prévenu à l'avance pour vous préparer.
 - ⇒ Lieu adapté : en confidentialité, hors de votre poste de travail.
 - ⇒ Durée suffisante pour un échange complet.
 - ⇒ Individuel : seul avec votre manager (pas de tiers autorisé).

MÉTHODES D'ÉVALUATION :

- Objectives, transparentes et sans discrimination.
- Sans stress : le manager doit créer un climat serein.

VOS DROITS PENDANT L'EIA

1. EXPRIMEZ-VOUS LIBREMENT :

- ⇒ Ajoutez des commentaires dans le compte rendu (ex. : désaccord, demande de formation).
- ⇒ Le manager ne peut pas supprimer ou modifier vos remarques.

2. ACCÉDEZ À VOS DONNÉES SALARIALES :

- ⇒ À noter que le DPX n'a pas l'obligation de partager ces informations avec l'agent.

3. SUJETS À ABORDER :

- ⇒ Bilan de l'année passée (objectifs, compétences).
- ⇒ Objectifs pour l'année en cours.
- ⇒ Formations, mobilité, souhaits d'évolution.
- ⇒ Votre rémunération : où vous situez-vous par rapport à la grille ?

SUJETS À ÉVITER :

- Jugements sur des collègues ou managers.
- Tout ce qui ne concerne pas votre travail.

RÉSULTATS POSSIBLES DE L'EIA

- En cas de bonne évaluation :
 - ⇒ Augmentation (0 à 5% pour les cadres / 0 à 4% pour les non-cadres).
 - ⇒ Prime, promotion, ou accès à une formation.
 - ⇒ Pour une promotion vers un poste à responsabilité et prise de classe : +3% minimum ou +1% si la rémunération avant changement de classe excède déjà de 30 % le minimum de la classe C+1
- En cas de mauvaise évaluation :
 - ⇒ Aucune sanction directe : pas de baisse de salaire ou rétrogradation sans votre accord.
 - ⇒ Pas de licenciement automatique : l'EIA ne suffit pas à justifier une procédure.

À RETENIR :

- Les augmentations sont rétroactives au 1er janvier et visibles sur la fiche de paie d'avril.
- C'est le moment pour formaliser vos demandes (formation, mobilité, augmentation).

POURQUOI L'EIA EST-IL CRUCIAL ?

- Reconnaissance : Votre travail est évalué et peut être récompensé.
- Transparence : Comparez votre salaire et négociez votre évolution.
- Projection : Fixer des objectifs clairs et motivants pour 2026.

CONSEILS CFDT CHEMINOTS :

- Préparez une liste de vos réalisations, besoins en formation, et attentes.
- Soyez proactif : posez des questions précises (ex. : « Quels critères pour une augmentation dans ma classe »).
- Consultez votre syndicat en cas de doute ou de désaccord.



STATION C : UN OUTIL POUR PRÉPARER ET FORMALISER VOTRE ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL

Station C est une interface en ligne dédiée aux salariés et à leur manager (N+1). Elle permet de préparer et formaliser l'Entretien Individuel Annuel (EIA) de manière collaborative et transparente.

À quoi sert Station C ?

- ▶ Elle offre un espace où le salarié et le manager peuvent préparer l'entretien simultanément, en amont de la rencontre.
- ▶ Elle structure l'échange autour des réalisations de l'année, des objectifs futurs, des compétences développées, et des souhaits de mobilité.

Comment fonctionne Station C ?

1. PRÉPARATION DE L'ENTRETIEN :

- o Une phase introductory pour reprendre les faits marquants et les réalisations de l'année.
- o La définition des objectifs (bilan de l'année écoulée et objectifs à venir, réalistes et mesurables).
- o Un point sur les compétences développées au cours de l'année.
- o Un point mobilité (si souhaité), pour discuter des évolutions géographiques ou professionnelles.

2. FINALISATION DU FORMULAIRE :

- o Une fois l'entretien renseigné, le salarié peut enregistrer son formulaire ou le finaliser.
- o Ce n'est qu'une fois validé par le salarié que le manager peut accéder à l'EIA.

3. SIGNATURE ET ARCHIVAGE :

- o Après la phase d'évaluation du manager et la tenue de l'entretien, chaque partie reçoit le formulaire à signer.
- o Tous les champs « Commentaire » sont visibles, assurant une transparence totale.
- o Le document final est consultable et archivé dans l'espace RH du salarié

RÉMUNÉRATION À L'EMBAUCHE : MANQUE DE TRANSPARENCE, SOURCE DE TENSIONS INUTILES !

La CFDT Cheminots constate des écarts de rémunération importants entre cheminots contractuels de même expérience et compétences.

NOUS EXIGEONS :

- ▶ Une objectivation et une harmonisation des salaires à l'embauche.
- ▶ Des mesures de ratrappage pour les agents lésés le cas échéant
- ▶ La mise en place d'un parcours salarial pour chaque salarié afin d'objectiver l'évolution et le parcours de rémunération (valorisation de l'expérience transférable à l'embauche, évolution augmentation individuelle, évolution augmentation Générale entre autres).

DIGITREM : UN OUTIL POUR PLUS DE TRANSPARENCE ?

DigitRem est censé apporter clarté et équité dans la gestion des carrières et des salaires des cheminots contractuels. Pourtant, la réalité est tout autre : La CFDT a relevé les incohérences flagrantes de la Direction entre les recommandations officielles sur cet outil et leur application sur le terrain.

- ▶ Certains managers communiquent les informations lors des EIA, permettant aux agents de comprendre leur positionnement salarial.
- ▶ D'autres, en revanche, refusent catégoriquement de partager ces données, se calant sur les consignes strictes de la DRH nationale.

Cette situation inacceptable crée des inégalités entre les cheminots et remet en cause la crédibilité même de l'outil. Pour la CFDT, la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale doit être l'occasion de changer les choses.

NOUS EXIGEONS :

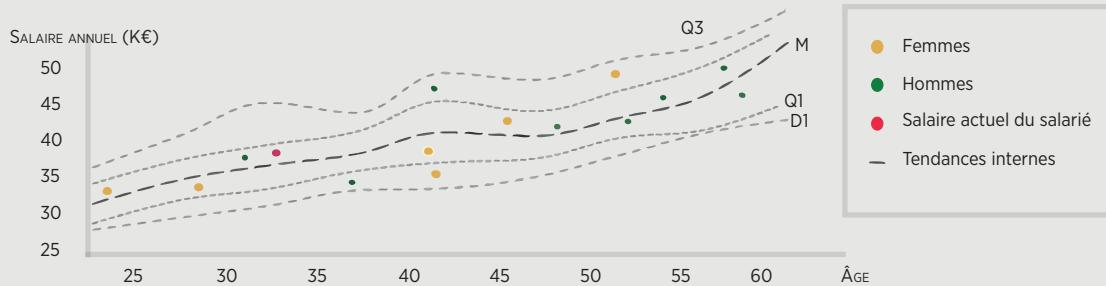
- ▶ Un relevé individuel du parcours salarial pour chaque cheminot contractuel.
- ▶ Un accès systématique et transparent aux données de DigitRem, (dans le respect du RGPD) sans dépendre de la bonne volonté des managers.
- ▶ La fin des pratiques opaques qui privent les agents d'une vision claire de leur évolution.



DIGITREM C'EST QUOI ?

DIGITREM PERMET AUX MANAGERS D'ACCÉDER À :

- LES TENDANCES INTERNES (COURBES SALARIALES PAR CLASSE ET MÉTIER).
- UN NUAGE DE POINTS COMPARANT LES SALAIRES DES CHEMINOTS DE MÊME QUALIFICATION.
- UNE PLAGE DE RÉMUNÉRATION DIVISÉE EN 3 ZONES (MÂTRISE DES COMPÉTENCES).



Dispositifs d'augmentation individuelle (AI) en 2026 : Ces mesures sont le fruit des engagements obtenus par la CFDT lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

4 DISPOSITIFS NON CUMULABLES :

1. AI « début de parcours » : 3% pour les moins de 4 ans d'ancienneté pour les classes 2 à 6 et dont le salaire ne dépasse pas un certain plafond, pouvant varier de 0 à 6%
2. AI « classique » : 1,2% pouvant varier de 0 à 4% pour les classes 1 à 6
3. AI « classique » : 1,4% pouvant varier de 0 à 5% pour les classes 7 et 8
4. AI « dernière partie de carrière » : 3% à 60 ans en 2026 pour des salariés n'ayant pas de perspectives de déroulement de carrière sur la classe supérieure ou sauf OMS ou n'ayant pas bénéficié du dispositif en 2025.

PLAFONDS POUR L'AI « DÉBUT DE PARCOURS » :

- Classe 2 : 26 200 €
- Classe 3 : 27 900 €
- Classe 4 : 31 500 €
- Classe 5 : 34 200 €
- Classe 6 : 44 600 €

PROMOTION EN CLASSE

Précédée par une validation de potentiel sur proposition du manager lors d'un comité de carrière, le salaire de base augmente de 3% minimum dans la majorité des cas (1% si la rémunération avant changement de classe excède déjà de 30 % le minimum de la classe C+1).

CALENDRIER SALARIAL 2026

- Février : reconduction du FMD dans les mêmes conditions que 2025 (allocation annuelle de 400 €)
- Mars : PPV de 250 € venant s'ajouter à la PPV de décembre 2025
- Avril : Augmentation individuelle pour les contractuels éligibles avec effet rétroactif au 1er janvier
- Mai : Prime d'intéressement 2026
- Juillet 2026 : Augmentation Générale de 0,25 % du salaire de base
- Octobre 2026 : Augmentation Générale de 0,25 % du salaire de base (Complément de l'Augmentation de juillet pour atteindre 0,5%)
- Décembre 2026 : Mise en place du dispositif de « Garantie Annuelle de Progression Salariale) : 0,6 % sur le salaire de base pour les classes 1 à 6 à valoir dans le cadre de la prime d'ancienneté - 0,3% pour les classes 7 à 8 dans les mêmes conditions.

AGISSEZ AVEC LA CFDT CHEMINOTS !

- Préparez votre EIA : consultez vos droits sur www.cfdtcheminots.org
- Contactez votre section syndicale CFDT de proximité pour toute question.
- Rejoignez-nous pour défendre vos intérêts !

Ensemble, faisons avancer vos droits !

UN GRAND MERCI AUX ORGANISATIONS SYNDICALES NON SIGNATAIRES DE LA NAO 2026 POUR LEUR ZÈLE À RELAYER LES MESURES QU'ELLES N'ONT PAS NÉGOCIÉES. HEUREUSEMENT, LA DÉFENSE DES DROITS DES CHEMINOTS, ET DES CONTRACTUELS EN PARTICULIER, NE DÉPEND PAS D'ELLES ! SEULE LA CONTRACTUALISATION DES DERNIÈRES ANNÉES, PORTÉE PAR LA CFDT, PERMET DE CONCRÉTISER DES AVANÇÉES. SUR CES SUJETS, LA CFDT A TOUJOURS ÉTÉ AU RENDEZ-VOUS : PAS DE GRAND SOIR, NI DE GRAND MATIN, MAIS UNE VOLONTÉ TENACE DE FAIRE AVANCER DE MANIÈRE CONSTANTE LES DROITS DES CHEMINOTS.

