

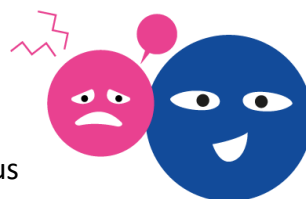
CAMPAGNE D'ENTRETIEN 2025 : UN DEPLOIEMENT PRECIPITE A AMELIORER



La campagne d'évaluation de la performance 2025 est ouverte

**pour les collaborateurs « staff » et « cadres » (emplois D à I) du 5 janvier
au 15 février 2026.**

Après un kit de communication managers incomplet diffusé le 7 janvier, qui ne met pas suffisamment l'accent sur l'impérieuse nécessité d'un moment d'échange entre le salarié et son manager, une communication du groupe du 8 janvier précise qu'un échange entre les deux parties est recommandé.



Pour la CFE-CGC, il est impératif d'échanger sur l'évaluation afin de trouver un consensus sur l'évaluation globale de la fonction.

RAPPEL DU CALENDRIER SOUS TENSION (CAMPAGNE 2025)

La **campagne d'évaluation de la performance 2025 est désormais ouverte**. Pour les collaborateurs « staff » et « cadres » (emplois D,E,F,G,H et I de la CCNM), la période d'évaluation s'étend du **5 janvier au 15 février 2026**. Tous les collaborateurs sont invités à compléter les différentes étapes dans GHRC avant cette date.

Du 5 au 14 janvier :

Les collaborateurs doivent renseigner les résultats pour chacun de leurs objectifs, documenter leurs réalisations clés et soumettre leur auto-évaluation à leur manager. Un échange entre collaborateur et manager est recommandé dès cette première phase.

Du 15 au 25 janvier :

Le manager examinera les informations fournies, en vérifiera l'exactitude et finalisera l'évaluation globale de la performance. Le formulaire pourra être retourné au collaborateur si des mises à jour sont nécessaires.

Du 26 janvier au 1er février :

Les résultats des directions sont formalisés.

Du 2 au 15 février :

Les managers rencontreront leurs collaborateurs pour partager la synthèse de l'évaluation. Les collaborateurs apporteront leurs commentaires finaux dans GHRC et clôtureront l'évaluation.



NOS CONSEILS POUR RÉUSSIR VOTRE ENTRETIEN

Pour que cet échange reste fructueux, la CFE-CGC vous rappelle les bonnes pratiques :

- Préparation factuelle : Rassemblez vos livrables et listez les événements imprévus (plan cash, activité partielle, départs) ayant influencé vos résultats.
- Temps d'échange : Exigez une durée d'au moins une heure pour échanger sereinement.
- Langue : En France, l'entretien et les conclusions dans l'outil doivent être en Français.
- Zéro surprise : L'évaluation devrait confirmer les tendances discutées lors de vos points réguliers (BDI) durant l'année.



L'EVALUATION, CE N'EST PAS COURIR DANS LE BROUILLARD

CAMPAGNE D'ENTRETIEN 2025 : UN DEPLOIEMENT PRECIPITE A AMELIORER



RECOURS ET POINTS DE VIGILANCE

- Désaccord sur la note : Si l'harmonisation dégrade votre évaluation alors que votre manager jugeait que "tout était OK", ne validez pas l'entretien. Un recours est possible via une médiation avec le N+1 ou le HRBP.
- Cas des "Performances 4" : Être jugé comme "ne tenant pas son poste" a des conséquences directes sur l'emploi. Contactez immédiatement un délégué CFE-CGC pour vous faire conseiller.
- Objectifs 2025 : Nous signalons que de nombreux objectifs 2025 n'ont pas été figés à temps. Évaluer sans base claire est une aberration managériale.



RAPPEL AUX MANAGERS : "RÉSISTEZ !"

Si votre direction tente d'imposer des quotas de performance ou des plafonds d'atteinte d'objectifs (ex: 80% max), sachez que selon la fonction RH, les quotas n'existent pas. L'évaluation doit reposer uniquement sur la performance individuelle et factuelle.

Besoin d'aide ? Rapprochez-vous de vos militants de proximité CFE-CGC !

Des ressources et des guides sont disponibles sur la page « [Employée Talent Journey](#) » sur The Hub pour vous accompagner tout au long du processus.



L'EVALUATION, CE N'EST PAS COURIR DANS LE BROUILLARD