



Comité salaires, Campagne 2026 des entretiens annuels et professionnels

La CGT vous conseille

L'entretien annuel, un classique

Chaque année, les salariés passent en revue leurs compétences et le travail effectué dans l'année écoulée avec leur responsable dans le cadre de l'entretien annuel. Un moment important dans la vie professionnelle, puisque les résultats obtenus influent sur la rémunération et déterminent les besoins en formation.

Cet échange doit se dérouler dans les meilleures conditions, c'est un moment privilégié de bilan et de perspectives ; chacun peut faire part de ses besoins et de ses attentes. Il ne doit pas y avoir de surprise, puisque les encadrants ont pour tâche quotidienne de faire un retour constructif à leurs équipes sur leur travail (le fameux « feed-back »).

Les fiches de poste listent un certain nombre de compétences et indiquent pour chacune le niveau attendu pour le poste occupé : connaître, pratiquer, maîtriser et développer. Chacune des compétences fait l'objet d'une évaluation. Une évaluation globale de la tenue du poste est également faite. L'évaluation peut être « conforme aux attentes », en-dessous ou au-dessus.

Lors de l'entretien, signaler et argumenter sur les points de désaccord concernant le jugement du manager sur votre travail, formuler des demandes de formation, de revalorisation salariale ou autres.

Attention à l'évaluation des compétences

La CGT a déjà alerté les salariés lors des 2 précédentes campagnes d'une vaste opération coordonnée pour ramener tout le monde au niveau « conforme ». Ainsi, de nombreux salariés se sont vus rétrogradés, sans justification autre que l'évaluation précédente était trop généreuse.

Une humiliation qui laisse des traces. Et cela continue cette année ! Depuis le début de la campagne, des salariés journalistes nous rapportent que leurs managers leur ont annoncé qu'ils doivent les rétrograder d'un niveau.

La CGT vous conseille de questionner systématiquement sur ce qui justifie une dépréciation de votre travail.

Rappel toujours utile : la méthode d'évaluation des salariés doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie. L'évaluation des critères comportementaux est litigieuse. L'engagement, la simplicité, l'optimisme, l'honnêteté, la faculté d'adaptation, l'aptitude à s'intégrer dans une équipe ou à l'animer, le potentiel d'évolution ou encore le bon sens ne relèvent pas des aptitudes professionnelles ; la justice a déjà eu l'occasion de sanctionner de telles pratiques.

Entretiens annuel et professionnel, tout en même temps

Cette année une nouvelle règle est instaurée : l'entretien professionnel, qui était conduit par la direction des ressources humaines, revient de nouveau aux chefs de service, comme en 2016.

De plus, il est accolé à l'entretien annuel et l'exercice devient lui aussi annuel (contre 1 fois tous les 6 ans jusque-là).

L'entretien professionnel, c'est le moment d'échange qui permet au salarié de faire part de ses envies d'évolution professionnelle à court terme (2 à 5 ans) : mobilité géographique ou professionnelle, faisabilité, type d'accompagnement possible, etc.

Quand on est en conflit avec sa hiérarchie

Pour peu qu'il y ait désaccord professionnel, mauvaise entente, voire du management inapproprié, ces entretiens peuvent devenir un cauchemar.

Dans ce cas le salarié peut demander à passer ses entretiens avec un autre encadrant (un adjoint ou son N+2 par exemple). Il peut aussi réclamer la présence d'un représentant des ressources humaines qui est supposé agir comme un médiateur. Ne pas hésiter à faire appuyer sa demande par un représentant du personnel.

Chaque année les bilans des psychologues du travail notent une recrudescence des appels de salariés inquiets à l'approche des entretiens annuels. Ce n'est clairement pas anodin.

Signer ou pas ?

La CGT vous conseille de toujours signer le compte rendu de vos entretiens, mais surtout de compléter la partie réservée aux commentaires du salarié. C'est là que vous pourrez rectifier, en argumentant, les propos de votre encadrant que vous contestez.

Relisez attentivement tout le compte rendu avant de signer.

Une signature permet d'acter la situation et vos demandes, le cas échéant aussi de mettre en valeur les désaccords avec votre manager.

Une bonne préparation du salarié comme du manager est indispensable pour réussir un entretien. Vous n'avez pas à être convoqué au débotté.

La campagne, ouverte depuis mi-décembre, se termine le 31 mars.

La CGT restera attentive aux inégalités de traitement et signalera tout abus de pouvoir pouvant entraîner en particulier des répercussions sur la rémunération des salariés.

Anticiper les comités salaires

L'entretien annuel est aussi l'occasion de réclamer à son manager une revalorisation salariale. Car il faut le rappeler, c'est bien le manager qui décide, la RH n'est supposée que contrôler le respect des règles. Pour appuyer cette réclamation, la CGT invite les salariés à la poser par écrit au manager, avec copie à la RH, en plus de la demande lors de l'entretien qui devra être actée dans le compte rendu. Autorisez également la transmission de vos données salariales aux représentants du personnel **avant le 28 février** : monkiosque -> menu des démarches -> développement professionnel -> mes entretiens et autres formulaires. Attention ! Vos autorisations passées sont caduques.

Paris, le 6 février 2026