

## Que faire de votre chèque syndical 2017 ?

**Tout simplement le remettre aux  
délégués UDPA-UNSA !**

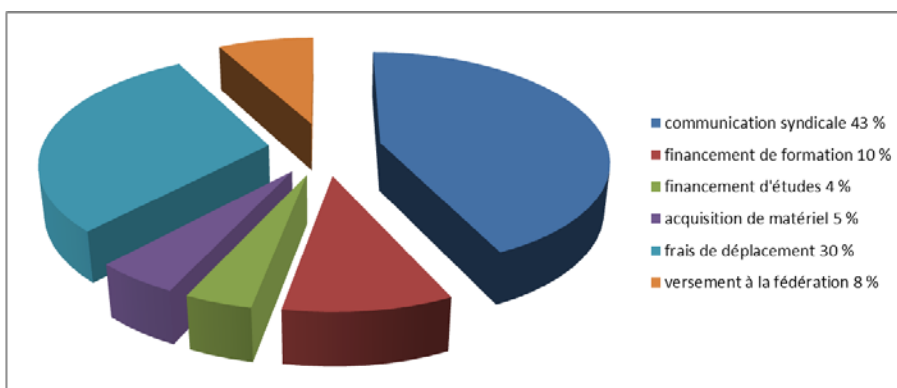
**Du 13 Novembre au 22 Décembre 2017**

Dans un monde du travail en pleine transformation écartelé entre le réglementaire, des objectifs de rentabilité en hausse perpétuels, l'essor du digital et de l'intelligence artificielle, nous pensons que chacun d'entre nous doit s'adosser à une organisation syndicale pour y recueillir au minima des informations sur la stratégie de son entreprise.

Nous, pour bien agir, avons besoin du retour sur votre expérience métier, vos questions et propositions. C'est en cela que le chèque peut contribuer au dialogue social. Aussi n'hésitez pas à vous identifier en remettant votre chèque syndical, l'UDPA-UNSA vous garantit la confidentialité de vos coordonnées.

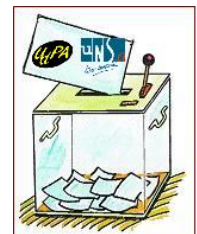
Le chèque syndical que vous allez recevoir à votre domicile est entièrement financé par le Groupe AXA pour contribuer au financement de l'activité syndicale dans l'entreprise (l'utiliser n'est donc pas adhérer à un syndicat).

C'est AXA qui paye entièrement ce chèque et il serait perdu si vous ne l'envoyez pas.



**Dès réception glissez-le dans l'enveloppe pré-affranchie ci-jointe  
Ou remettez-le au délégué UDPA-UNSA de votre choix.**

Une boîte mail vous est dédiée : [udpaaep@gmail.com](mailto:udpaaep@gmail.com)



## EVALUATION PROFESSIONNELLE pour tous les SALARIES y compris les commerciaux.

L'Entreprise a décidé le remplacement de « People' In » par un nouvel outil : « Yes Perform & Develop », servant de prétexte à des modifications cruciales au dispositif d'évaluation.

La Direction prévoit, à partir de 2018 de :

- **Évaluer les salariés, tous statuts confondus, sur certaines « compétences relationnelles et de leadership »**, ainsi que sur le niveau d'atteinte d'objectifs opérationnels et de développement.
- **Remplacer les entretiens existants** : fixation des objectifs / appréciation de la performance, par davantage de RDV dans l'année : fixation des objectifs / points d'étape pour donner un « feedback » régulier et mettre à jour les objectifs si nécessaire /évaluation de la performance.
- **Évaluer la performance du salarié dans sa globalité, sans dissocier les différents types d'objectifs fixés : opérationnels/développement ET les « compétences relationnelles et de leadership ».**
- Effectuer un **suivi des salariés en utilisant une segmentation en 3 « profils »** : « contributeur », « contributeur clé » et « contributeur à haut potentiel ».
- **Supprimer la validation, par le N+2, du formulaire d'évaluation du salarié.**

L'UDPA-UNSA rappelle que la **dimension subjective de l'évaluation** de ces « compétences relationnelles et de leadership » constitue **un réel danger**. En l'état, **le risque est grand** de voir un ou plusieurs de ces critères comportementaux peser de manière abusive, non-justifiée dans l'évaluation de la performance, au regard de l'activité exercée, mais aussi du travail effectivement réalisé.

CFDT et CGC, CGT ont fait le choix de rendre un avis au CCE de septembre, permettant à Axa de démarrer son expérimentation puis sa généralisation. Quant à **l'UDPA-UNSA farouchement opposé à ce projet consulte actuellement ses conseillers juridiques pour étudier la faisabilité d'un retrait du projet par la voie judiciaire**. Au regard des risques conséquents qui pèsent sur les conditions de travail des salariés, sur leur santé et leur sécurité, potentiellement sur leur emploi, notre organisation estime que ce nouveau dispositif d'évaluation, tel qu'il est construit aujourd'hui et même avec quelques « adaptations », ne devrait pas être déployé !



(Extrait) Jugement du TGI de Nanterre, le 05 septembre 2008, n°8/05737 (WOLTERS KLUWER France) :

*« Si l'employeur tient de son pouvoir de direction, né du contrat de travail, le droit d'évaluer le travail des salariés, lorsque la notation a pour effet de justifier des différences de traitement, c'est à la condition que les critères d'évaluation soient objectifs et transparents... »*

*La multiplication de critères comportementaux détachés de toute effectivité du travail accompli implique la multiplication de performances à atteindre qui ne sont pas dénuées d'équivoques et peuvent placer les salariés dans une insécurité préjudiciable... ...Par suite le projet « e Valuation » sera déclarée illicite ».*

