



La CGT, CFTC, SUD, FO appellent à la grève. Du 12 novembre au 23 novembre inclus.

L'Intersyndicale agit pour améliorer vos salaires et vos conditions de travail !

Récemment, l'intersyndicale a tenu une réunion extraordinaire CSE avec la direction.

L'objectif : proposer des solutions concrètes pour **prévenir les comportements inappropriés** et lutter efficacement contre le harcèlement sexuel au sein de notre entreprise.

Nous avons également rappelé l'importance de la **mise en place de l'accord GEPP** (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), qui est entré en vigueur en avril 2023.

À ce jour, l'accord GEPP n'a toujours pas été déployé pour l'ensemble des salariés !

Nous **exigeons** que la direction mette en place cet accord sans plus tarder, car il constitue un levier essentiel pour **l'augmentation de nos salaires** et de nos parcours professionnels.

Il est inadmissible que cet accord, en vigueur depuis avril 2023, soit encore partiellement ignoré !

La direction élude nos demandes essentielles

En se cachant derrière le manque de temps !

Lors de cette réunion, la direction nous a informé qu'elle n'avait "pas eu le temps" de prendre en considération nos demandes concernant l'accord GEPP et l'amélioration de la sécurité sur le site.

ACCORD GEPP 2023

=

AUGMENTATION DE SALAIRE !

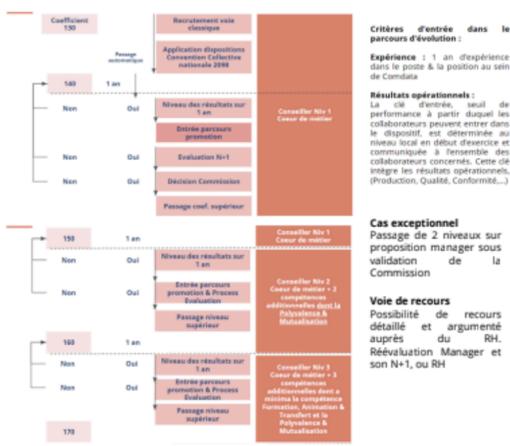
Le patron s'enrichit sur notre dos, il est temps d'agir !

Nous refusons cette situation d'injustice.

Au verso du tract, retrouvez les conditions d'éligibilité pour bénéficier de l'accord GEPP !
Nous rappelons que cet accord, qui est censé améliorer la gestion des parcours professionnels ne doit pas être un privilège réservé à quelques-uns.

La CGT, SUD, FO, CFTC appellent donc tous les salariés à se joindre à la grève pour défendre nos droits !

Les parcours d'évolution Conseillers



FOCUS CLÉS DE PERFORMANCE

- Seuil à partir duquel les collaborateurs peuvent entrer dans le dispositif
- Clé d'entrée déterminée au niveau local en début d'exercice et communiquée à l'ensemble des collaborateurs concernés
- Exprimée au possible en pourcentage d'atteinte des résultats pour suivi et comparaison des résultats quelles que soient les activités exercées au cours de l'année

Clé d'entrée pour sélectionner la population de Conseillers à évaluer chaque année, et des Superviseurs en parcours accéléré

Evaluation de la performance 2023 pour éligibilité au parcours d'évolution 2024

Mesures exceptionnelles Conseillers

Promotion nationale annuelle Conseiller coefficient 190

Éligibilité :
 10 ans d'ancienneté (intra)
 2 ans d'ancienneté au coef. 170
 Clé de Performance atteinte

Information des salariés potentiels
 Manifestation **motivation** du salarié
Pré sélection nationale (Commission) 5% des effectifs concernés, max 15

Passage **Voltaire/Robert** ou TOEIC, pris en charge
 Minimum requis **750** points
 Passage au coefficient 190

Mesure exceptionnelle 2023 Conseillers

10 ans d'ancienneté au 01/01/23
 Coefficient inférieur 150
Pas de clé de performance applicable

Intégration parcours d'évolution en 2023
Régime dérogatoire (potentiel franchissement de 2 coef.)

Evaluation N+1 Grille Validation Commission
 Application au **1er avril 2023**

Mesures exceptionnelles Conseillers

Promotion nationale annuelle Conseiller coefficient 190

Éligibilité :
 10 ans d'ancienneté (intra)
 2 ans d'ancienneté au coef. 170
 Clé de Performance atteinte

Information des salariés potentiels
 Manifestation **motivation** du salarié
Pré sélection nationale (Commission) 5% des effectifs concernés, max 15

Passage **Voltaire/Robert** ou TOEIC, pris en charge
 Minimum requis **750** points
 Passage au coefficient 190

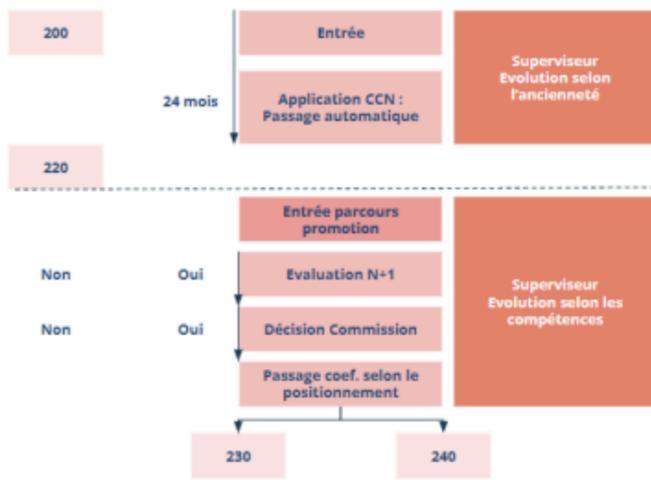
Mesure exceptionnelle 2023 Conseillers

10 ans d'ancienneté au 01/01/23
 Coefficient inférieur 150
Pas de clé de performance applicable

Intégration parcours d'évolution en 2023
Régime dérogatoire (potentiel franchissement de 2 coef.)

Evaluation N+1 Grille Validation Commission
 Application au **1er avril 2023**

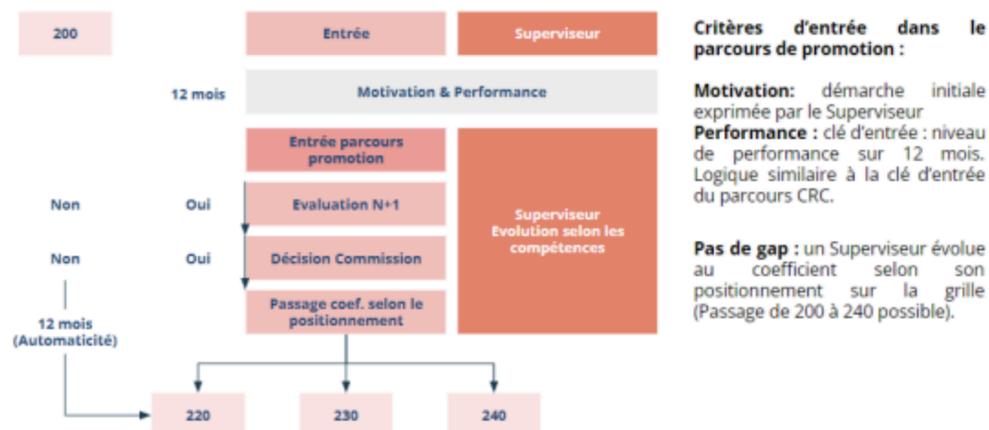
Les parcours d'évolution Superviseurs



Cas général

- Entrée parcours évolution à partir du coefficient 220
- Pas de gap
- Evaluation annuelle

Les parcours d'évolution Superviseurs



Parcours accéléré

- Entrée parcours évolution à partir de 12 mois sur le coefficient 200
- Pas de gap
- Motivation exprimée et clé de performance