

ACCORD RELATIF A LA GRILLE DE CLASSIFICATION DE CCBSA

ENTRE :

- La Société CCBSA
sise 21 rue Leblanc 75015 PARIS

représentée par son Président Directeur Général, Monsieur [REDACTED]
et en son absence, par son Directeur Général, Monsieur [REDACTED]

ci-après désignée CCBSA

d'une part,

ET :

- Les Organisations syndicales représentatives au sein de l'Entreprise,

représentées respectivement par

CFDT, [REDACTED] (non signataire à ce jour)

CFTC, [REDACTED]

CGC, [REDACTED] (non signataire à ce jour)

CGT, [REDACTED] (non signataire à ce jour)

FO, [REDACTED]

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord d'entreprise en application des articles L.131-1 et suivants du code du travail, et spécialement des articles L.132-18 à L.132-26.

Les organisations syndicales représentatives actuellement, mais non signataires du présent accord, pourront y adhérer ultérieurement à condition de le faire totalement et sans réserve. Elles disposeront alors à l'égard du présent accord des mêmes droits que les signataires ci-dessus.

CHAPITRE I DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel inscrit au registre des effectifs de CCBSA.

Les dispositions du présent accord ont pour objet de définir une grille de classification du personnel et de déterminer des coefficients servant à fixer la rémunération de l'ensemble des postes caractéristiques de CCBSA : activité industrielle, activité commerciale, siège social.

Ces dispositions adaptent la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Activités de Production des Eaux Embouteillées et Boissons Rafraîchissantes Sans Alcool, et de Bière, sous réserve du respect des salaires minimaux qu'elle définit.

Elles se substituent, à la date de prise d'effet de l'accord, aux dispositions des classifications actuellement appliquées dans l'entreprise, étant entendu que l'ensemble des coefficients maximaux de la grille fera l'objet d'un nouvel examen dans le premier trimestre 1994.

Un tableau de correspondance entre la grille de classification de CCBSA et celle de la Convention Collective Nationale sera établi avant la date de prise d'effet de la grille, et joint à l'annexe I au présent accord.

ARTICLE 2 – DUREE – DENONCIATION – REVISION

2.1. Durée – Dénonciation

Le présent accord est conclu à compter du 1er janvier 1993, pour une durée déterminée d'un an. Il sera renouvelé automatiquement pour une nouvelle durée d'un an s'il n'est pas dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes un mois au moins avant son échéance, soit avant le 30 novembre 1993, et ainsi de suite pour chaque période d'une année civile.

En cas de dénonciation par l'une des parties, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord ayant le même objet et le même champ d'application lui soit substitué. A effet de conclure un nouvel accord, CCBSA devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai d'un mois suivant la date de dénonciation.

Par partie au sens du présent article, il y a lieu d'entendre d'une part CCBSA, d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve. Si une seule organisation syndicale dénonce le présent accord, celui-ci continuera à lier les autres signataires et donc à produire effet au sein de CCBSA.

La dénonciation devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

2.2. Révision

Dans les mêmes conditions et aux mêmes époques que celles où elles peuvent le dénoncer, CCBSA, les organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité, peuvent également demander la révision de certaines clauses ; la demande de révision comportera l'indication des dispositions mises en cause et les propositions formulées en remplacement.

En cas d'absence d'accord unanime de tous les signataires et de toutes les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité sur un texte nouveau, dans un délai de trois mois à compter de l'ouverture des négociations de révision, la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue, sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple. Pendant la durée de la négociation, les parties s'engagent à ne pas dénoncer le présent accord.

ARTICLE 3 – PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence de CCBSA :

- un exemplaire dûment signé en sera remis à chaque signataire, puis à toute organisation syndicale y ayant adhéré sans réserve et en totalité,
- un exemplaire en sera déposé au greffe du Conseil des prud'hommes dont relève le siège social,
- cinq exemplaires en seront déposés à la Direction Départementale du Travail du siège social,
- un exemplaire sera adressé au Conseil des prud'hommes et à la Direction Départementale du Travail dont relève chaque établissement visé par le présent accord,
- un exemplaire en sera remis pour information à chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant participé aux négociations mais n'ayant pas cru devoir le signer,
- enfin, mention de cet accord figurera sur le tableau de Direction de chaque établissement de CCBSA.

CHAPITRE II GRILLE DE CLASSIFICATION ET COEFFICIENTS

ARTICLE 1 – POSITIONNEMENT DANS LA GRILLE

La grille de classification figurant en annexe I au présent accord établit l'inventaire des postes caractéristiques par filière ou département, et les coefficients applicables à chacun de ces postes pour l'ensemble des activités de CCBSA : industriel, commercial, siège social.

Le positionnement de chaque salarié en application de cette grille est déterminé par CCBSA, par comparaison du poste réellement tenu et des définitions de postes.

Les définitions de postes, de même que la liste de ces postes, par activité et filière ou département, sont établies par CCBSA en fonction des besoins de l'entreprise ; elles sont donc évolutives.

Chaque définition de poste décrit les domaines de responsabilité du (ou des) titulaire(s) de ce poste.

A titre d'illustration, les définitions de postes à la date du présent accord figurent en annexe II.

Les modifications des définitions de postes seront portées à la connaissance des organisations syndicales et jointes à l'annexe II.

L'application de cette classification n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation automatique. Le nouveau classement avec affectation individuelle d'un coefficient n'aura pas d'autre incidence sur les rémunérations réelles des salariés, que celle résultant de l'application des coefficients.

Quel que soit le classement attribué, tout salarié se verra garantir à titre individuel, ses rémunération, coefficient personnel et statut (ouvrier-employé ; agent de maîtrise ; cadre) antérieurs si ceux-ci lui sont plus favorables.

ARTICLE 2 – COEFFICIENT PERSONNEL

COEFFICIENT MINIMAL, COEFFICIENT DU POSTE, COEFFICIENT MAXIMAL

1. Le coefficient personnel est le coefficient réel du salarié.
2. Le coefficient minimal d'un poste constitue le plancher du coefficient personnel du (des) titulaire(s) de ce poste.

Le coefficient minimal du poste s'applique à l'issue de la période d'adaptation prévue par la Convention Collective Nationale dans son annexe "classifications". Cette période d'adaptation est réservée à l'embauche du salarié sans expérience pratique du métier ou à l'occasion d'une promotion avec une nouvelle orientation.

Le coefficient minimal s'applique sous réserve du respect du salaire minimal fixé par l'accord d'entreprise du 27 novembre 1990.

Le coefficient minimal d'un poste agent de maîtrise est 180 ; celui d'un poste cadre, 230.

3. Le coefficient du poste est attribué au salarié qui remplit de façon satisfaisante tous les domaines de responsabilités décrits dans la définition de son poste.

Les postes agents de maîtrise et cadres ne comportent pas de coefficient du poste.

4. Le coefficient maximal d'un poste représente la valeur maximale de ce poste. Il ne constitue pas un plafond du coefficient personnel du titulaire du poste. Toutefois, le statut (O/E, AM, cadre) n'est pas déterminé par le coefficient, mais par le classement du poste réellement tenu ; le passage du coefficient personnel à 180 (et plus) ou 230 (et plus) n'emporte pas de plein droit l'attribution du statut AM ou cadre.

Un salarié occupant un poste classé AM ou cadre ne peut pas opter pour la renonciation ou l'abandon du statut correspondant ; toutefois, chaque changement de statut (O/E à AM, ou AM à cadre) doit s'accompagner d'une évolution en salaire net de charges sociales signifiant une véritable promotion.

ARTICLE 3 – EVOLUTION DU COEFFICIENT PERSONNEL

Le coefficient personnel évolue entre le coefficient minimal du poste, dans les conditions énoncées ci-dessus au CH. II art. 2.2, et le coefficient maximal de ce poste ou au-delà, conformément aux dispositions du CH. II art. 2.4 ci-dessus.

Les règles d'évolution varient selon les activités concernées et sont précisées pour chacune d'entre elles dans l'annexe I.

CHAPITRE III PRISE D'EFFET ET SUIVI DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

La prise effective d'effet de la nouvelle grille de classification est fixée au 1er mars 1993, pour l'application des coefficients minimaux.

Afin de disposer du temps nécessaire à l'information des salariés et à la mise en place de la grille, le calendrier suivant sera appliqué :

1. Dans le courant des mois de janvier et février 1993,
 - les instances sociales – comités d'établissement (dont les représentants syndicaux) et délégués du personnel – recevront une information sur la nouvelle grille, et une copie de l'accord,
 - chaque salarié se verra notifier par écrit l'appellation de son emploi, le statut et le coefficient qui lui auront été affectés.
2. Toute demande d'explication ou de modification, présentée directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel, sera examinée avant le 31 mars 1993. Des réunions des délégués du personnel seront convoquées à cet effet à l'initiative des Directeurs d'établissement.
3. Les modifications de situation individuelle seront portées sur les bulletins de paie d'avril 1993, avec effet rétroactif au 1er mars 1993.

Les organisations syndicales signataires reconnaissent l'effort consenti par CCBSA et les apports qui résulteront de l'application de la grille et des coefficients, objet du présent accord.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans l'année suivant la prise d'effet de la nouvelle grille pour effectuer un bilan de son application.

Un premier état de la certification dans l'industriel, de la formation et des processus d'évaluation dans l'ensemble des activités, sera présenté dans le premier trimestre 1994.

Fait à Paris, le 13 janvier 1993

Les Délégués Syndicaux Centraux :

Pour CCBSA :

CFDT, [REDACTED]
(non signataire à ce jour)

[REDACTED]

Directeur Général

CFTC, [REDACTED]

CGC, [REDACTED]
(non signataire à ce jour)

CGT, [REDACTED]
(non signataire à ce jour)

FO, [REDACTED]

ANNEXE I

GRILLE DE CLASSIFICATION

- INDUSTRIEL
- COMMERCIAL
- SIEGE SOCIAL

POSTES OUVRIERS / EMPLOYES

Les coefficients indiqués sont successivement :

- le coefficient minimal du poste
- le coefficient du poste
- le coefficient maximal du poste

POSTES AGENTS DE MAITRISE

Les coefficients indiqués sont successivement :

- le coefficient minimal du poste (180)
- les niveaux intermédiaires (Niveau 1 : 180-195 / Niveau 2 : 196-215 / Niveau 3 : 216-229)
- le coefficient maximal du poste (229)

Chaque poste AM a accès aux 3 niveaux, dans la fourchette déterminée par les coefficients minimal (180) et maximal (229) de tout poste AM.

Ces niveaux ont pour but de situer plus aisément le coefficient personnel de l'agent de maîtrise à l'intérieur de cette fourchette.

RAPPEL : Les postes agents de maîtrise ne comportent pas de coefficient du poste.

POSTES CADRES

Les valeurs indiquées en francs sont exprimées en salaire brut annuel, tel que défini par la Convention Collective Nationale en ses dispositions diverses – paragraphe II.

Le coefficient minimal d'un poste cadre (230) correspond au 22/12/92 à un salaire brut annuel de 164.346 FF pour la province et 191.732 FF pour la région parisienne.

Les valeurs indiquées seront actualisées tous les deux ans.

Les postes cadres ne sont pas classés entre les tranches de rémunérations indiquées. Ces dernières ont pour but de situer plus aisément la rémunération personnelle du cadre.

RAPPEL : Les postes cadres ne comportent pas de coefficient du poste, ni de coefficient maximal du poste.

GRILLE DE CLASSIFICATION

INDUSTRIEL

I. L'EVOLUTION DU COEFFICIENT PERSONNEL POUR LES OUVRIERS/EMPLOYES
DEPUIS LE COEFFICIENT MINIMAL JUSQU'AU COEFFICIENT DU POSTE,
S'EFFECTUE PAR LE PROCESSUS DE CERTIFICATION

1 Inscription au processus de certification

La décision d'inscription au processus de certification est prise

- . en fonction des besoins de l'entreprise et des aptitudes du salarié
- . par le Comité de Direction de l'Usine, (ou le Directeur Logistique pour les Dépôts), sur proposition de l'encadrement direct.

Le salarié peut demander à son encadrement direct son inscription au processus de certification ; il reçoit dans ce cas une réponse motivée écrite ; l'entretien annuel d'évaluation est le moment privilégié pour le salarié de faire connaître son souhait d'évolution.

Le salarié nouvellement embauché ou promu à un poste entre dans le processus de certification de ce poste dans un délai maximal d'un an.

Il n'y a pas de délai minimal entre deux certifications.

2 Description du processus de certification

2.1 Cas général

1ère étape : Formation sur un équipement/machine d'une catégorie ou sur un poste.

Le salarié reçoit une formation technique, à la fois théorique et pratique (type IDEF) incluant sécurité, qualité, maintenance de base.

Au terme de la formation, il est procédé à une vérification d'assimilation.

Si le test de validation est positif sur tous les aspects de la formation, le salarié accède au coefficient minimal du poste ou de la catégorie, et à la deuxième étape du processus de certification.

2ème étape : Trois mois de travail effectif sur le poste.

Au terme de ces trois mois, s'il y a validation, par l'encadrement direct, que l'ENSEMBLE des responsabilités du poste, incluses dans la définition de poste, est pleinement assumé, la certification est acquise :

- soit le salarié accède au coefficient du poste ou de la catégorie,
- soit (si plus favorable), son coefficient personnel est majoré de 3 points.

2.2 Cas particulier du salarié inscrit au processus de certification qui occupe effectivement le poste depuis 2 ans au moins

Le salarié reçoit une formation technique, à la fois théorique et pratique (type IDEF) incluant sécurité, qualité, maintenance de base.

Au terme de la formation, il est procédé à une vérification d'assimilation.

Si le test de validation est positif sur tous les aspects de la formation, la certification est acquise :

- soit le salarié accède au coefficient du poste ou de la catégorie,
- soit (si plus favorable), son coefficient personnel est majoré de 3 points.

En cas d'échec au test de validation après la formation, le salarié est maintenu dans son poste ; l'encadrement direct évalue les causes de l'échec et met en oeuvre les actions nécessaires à l'assimilation de la formation par le salarié.

La formation donne au salarié inscrit au processus de certification qui occupe effectivement le poste depuis deux ans, l'opportunité

- . d'améliorer ses connaissances
- . de découvrir des explications techniques à des automatismes
- . de se former à l'évolution des machines.

3 Liste des postes certifiables

Filière Production

- | | |
|--|--------------------|
| { <u>Agent de production</u> | Agent de nettoyage |
| { | Manutentionnaire |
| { | |
| { <u>Conducteur de machine catégorie A</u> | |

Une certification unique et un module complet de formation pour l'ensemble de ces postes.

Conducteur de machine catégorie B

Chaque poste est justiciable d'une formation permettant la certification dans la catégorie.

Conducteur de machine catégorie C

Chaque poste est justiciable d'une formation permettant la certification dans la catégorie.

Catégorie B : La certification se fait par catégorie bien que la formation soit liée
Catégorie C : à un équipement.

Les opérateurs d'une catégorie doivent savoir faire fonctionner les machines de la catégorie inférieure (ex : le soudeur –catégorie C–, doit connaître le fonctionnement de l'étiqueteuse –catégorie B–).

<u>Préparateur extraits</u>	}	
	}	
<u>Siropier</u>	}	chaque poste
	}	est certifiable
<u>Siropier +</u>	}	
	}	
<u>Opérateur de zone de production</u>	}	

Filière Gestion/Ordonnancement/ Service Clients

<u>Agent de nettoyage</u>	}	certification et formation uniques
<u>Manutentionnaire</u>	}	identiques à agent de production et
	}	conducteur de machine catégorie A
<u>Cariste niveau 1</u>	}	
	}	
<u>Cariste niveau 2</u>	}	chaque poste
	}	est certifiable
<u>Cariste Contrôleur</u>	}	
	}	
<u>Contrôleur expéditions –réceptions</u>	}	

Filière Qualité

<u>Contrôleur Qualité</u>	}	
	}	chaque poste
<u>Opérateur de zone</u>	}	est certifiable
<u>contrôle process/qualité</u>	}	

Filière Maintenance

<u>Ouvrier d'entretien</u>	}	chaque poste
	}	est certifiable
<u>Magasinier d'usine</u>	}	
<u>Professionnel de maintenance</u>	}	poste certifiable à chaque niveau

Chaque poste est certifiable.

Filière Dépôt

Chaque poste est certifiable.

La mise en place progressive du processus de certification s'échelonnera de 1992 à 1994, chaque usine définissant ses priorités de formation et de certification, ses modules de formation et ses outils de certification.

La certification d'un poste suppose dans tous les cas l'établissement d'un programme de formation et une mesure de son assimilation.

II – L'EVOLUTION DU COEFFICIENT PERSONNEL S'EFFECTUE AU MERITE AU-DELA DU COEFFICIENT DU POSTE POUR LES OUVRIERS/EMPLOYES AU-DELA DU COEFFICIENT MINIMAL POUR LES AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

Cette évolution du coefficient personnel s'effectue au mérite, en fonction de l'évaluation annuelle de la performance.

1 Evaluation de la performance

Le processus d'évaluation annuelle par le supérieur hiérarchique sera mis en place pour chaque salarié à partir de 1993. L'évaluation sera faite systématiquement par un cadre ou éventuellement un agent de maîtrise.

L'évaluation permet notamment, grâce à une analyse régulière des connaissances maîtrisées et des actions accomplies par chaque collaborateur,

- de situer le degré de maîtrise dans les responsabilités de son poste,
- de lui fixer des objectifs en cohérence avec son poste, et d'en mesurer la réalisation,
- de décider des dispositions à prendre pour accroître son efficacité et améliorer sa performance,
- de mieux connaître le potentiel de compétences dont l'entreprise dispose afin de développer une gestion prospective des ressources humaines, par l'élargissement des qualifications professionnelles, ouvrant la voie aux possibilités de promotion, de transfert et de nouvelles orientations,
- de recueillir les souhaits d'évolution de chaque collaborateur.

Le schéma des perspectives d'évolution de carrière joint à la présente grille résume, sans les figer, les diverses évolutions possibles.

2 Exemples de critères d'évolution du coefficient au mérite

- formation à la conduite de matériel de manutention (chariots élévateurs),
- formation à d'autres machines de la même catégorie (pour les catégories B et C),
- cas particuliers, . siropier : formation au contrôle qualité ou aux machines catégorie C
- . cariste : formation aux machines catégorie B
- . contrôleur qualité : formation vers siroperie et production

INDUSTRIEL
GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES
FILIERE PRODUCTION

Agent de Production: Agent de Nettoyage et Manutentionnaire (postes simples)		
O / E		*125 - 130 - 140
Conducteur de Machine Catégorie A (postes simples)		
O / E		*125 - 130 - 140
Conducteur de Machine Catégorie B (machines simples)		
O / E		135 - 140 - 150
Préparateur Extraits		
O / E		135 - 140 - 155
Conducteur de Machine Catégorie C (machines complexes)		
O / E		145 - 150 - 160
Siropier (installation complexe)		
O / E		145 - 150 - 160
Siropier + ... (installation complexe + activité complexe ou autre installation complexe)		
O / E		155 - 160 - 170
Opérateur de Zone de Production (Zone d'Embouteillage ou de Soufflage)		
O / E		160 - 165 - 179
Responsable Siroperie		
	AM Niveau 1	180 - 195
	AM Niveau 2	196 - 215
	AM Niveau 3	216 - 229
Chef de Groupe		
	AM Niveau 1	180 - 195
	AM Niveau 2	196 - 215
	AM Niveau 3	216 - 229
Superviseur de Production		
Cadre	** 164 346 ou	191 732 - 216 000
		217 000 - 290 000
		291 000 - 370 000
		371 000 - 450 000
		> 450 000
Responsable du Service Production		
Cadre	** 164 346 ou	191 732 - 216 000
		217 000 - 290 000
		291 000 - 370 000
		371 000 - 450 000
		> 450 000

* sous réserve d'application du salaire minimum fixé par l'accord du 27 novembre 1990

** 164 346 FF pour la Province et 191 732 FF pour la Région Parisienne

INDUSTRIEL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES FILIERE PRODUCTION / CLASSEMENT DES MACHINES PAR CATEGORIE A/B/C

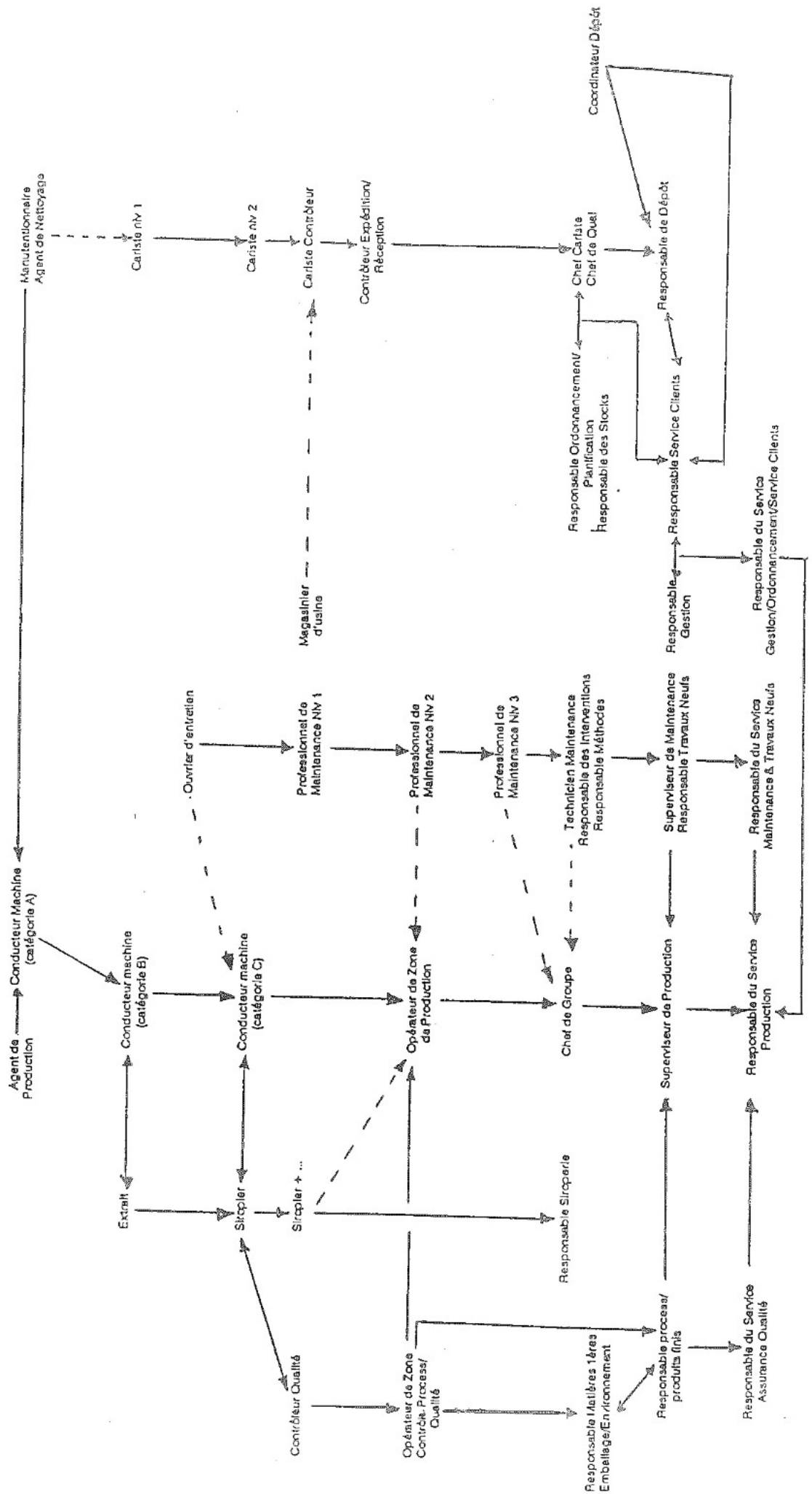
(cette liste sera revue régulièrement et actualisée en tant que de besoin)

CATEGORIE	CLAMART	LUNEVILLE	GRIGNY	MARSEILLE
A	- chargement / sortie laveuse	- chargement / sortie laveuse		- chargement / sortie laveuse
	- dégroupoir	- tri bouteilles consignées		- postes BDHR
	- housseuse / déhousseage			- housseuse / déhousseage
	- formeuse ligne BIB			
	- mirage	- mirage		- mirage
B	- empaqueteuses	- housseuse	- housseuse	- empaqueteuse
	- encaisseuses / décalisseuses	- encaisseuse / décalisseuse		- encaisseuses / décalisseuses
	- dépalettiseur groupe consigné			
	- étiqueteuses PET	- étiqueteuse	- étiqueteuses	
	- palettiseur / dépalettiseur groupe consigné	- palettiseur / dépalettiseur	- palettiseur vide	- palettiseur / dépalettiseur
C	- palettiseur BDRH	- soutireuse (conduite simple)		- soutireuse (conduite simple)
	- fardeteuses	- fardeteuse	- fardeteuse	- fardeteuse
	- soutireuses		- soutireuse	- soutireuses
	- étiqueteuses IVC		- centrale de palettisation	- étiqueteuse PET
	- dépalettiseur groupes 4 et 23B		- souffleuse	
	- opérateur ligne BIB			
	- circuit de manutention + palettiseur groupe 4			
	- circuit de manutention groupe 23 + palettiseur groupe 23B			

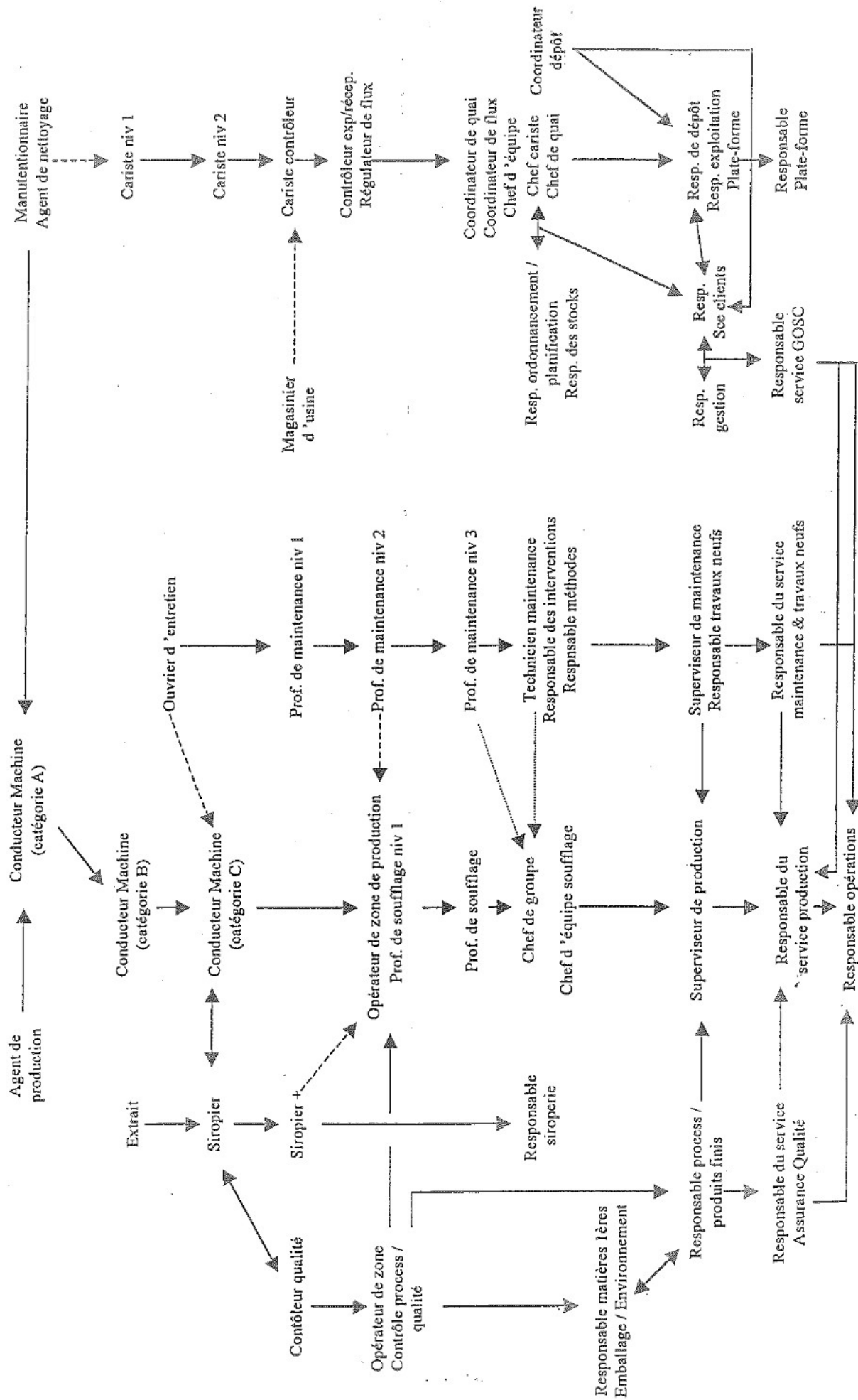
--- = passerelles
entre filières

INDUSTRIEL

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE



PERSPECTIVES D'EVOLUTION DE CARRIERE INDUSTRIEL



GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

FILIERE GESTION / ORDONNANCEMENT / SERVICE CLIENTS

Agent de Nettoyage / Manutentionnaire

O / E

*125 - 130 - 140

Cariste Niveau 1

O / E

135 - 140 - 150

Cariste Niveau 2

O / E

145 - 150 - 165

Cariste Contrôleur

O / E

150 - 155 - 170

Contrôleur Expéditions / Réceptions

O / E

155 - 160 - 179

Chef Cariste

AM Niveau 1

180 - 195

AM Niveau 2

196 - 215

AM Niveau 3

216 - 229

Chef de Quai

AM Niveau 1

180 - 195

AM Niveau 2

196 - 215

AM Niveau 3

216 - 229

Responsable Ordonnancement / Planification

AM Niveau 1

180 - 195

AM Niveau 2

196 - 215

AM Niveau 3

216 - 229

Responsable des Stocks

AM Niveau 1

180 - 195

AM Niveau 2

196 - 215

AM Niveau 3

216 - 229

Responsable Gestion

Cadre **164 346 ou 191 732 - 216 000

217 000 - 290 000

291 000 - 370 000

371 000 - 450 000

> 450 000

Responsable Service Clients

Cadre **164 346 ou 191 732 - 216 000

217 000 - 290 000

291 000 - 370 000

371 000 - 450 000

> 450 000

Responsable du Service Gestion / Ordonnancement / Service Clients

Cadre **164 346 ou 191 732 - 216 000

217 000 - 290 000

291 000 - 370 000

371 000 - 450 000

> 450 000

* sous réserve d'application du salaire minimum fixé par l'accord du 27 novembre 1990

** 164 346 FF pour la Province et 191 732 FF pour la Région Parisienne



INDUSTRIEL
GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES
FILIERE PRODUCTION

Agent de Production: Agent de Nettoyage et Manutentionnaire (postes simples)		
O / E		*125 - 130 - 140
Conducteur de Machine Catégorie A (postes simples)		
O / E		*125 - 130 - 140
Conducteur de Machine Catégorie B (machines simples)		
O / E		135 - 140 - 150
Préparateur Extraits		
O / E		135 - 140 - 155
Conducteur de Machine Catégorie C (machines complexes)		
O / E		145 - 150 - 160
Siropier (installation complexe)		
O / E		145 - 150 - 160
Siropier +...(installation complexe + activité complexe ou autre installation complexe)		
O / E		155 - 160 - 170
Opérateur de Zone de Production (Zone d'Embouteillage ou de Soufflage)		
O / E		160 - 165 - 179
Responsable Siropierie		
AM Niveau 1		180 - 195
AM Niveau 2		196 - 215
AM Niveau 3		216 - 229
Chef de Groupe		
AM Niveau 1		180 - 195
AM Niveau 2		196 - 215
AM Niveau 3		216 - 229
Superviseur de Production		
Cadre	** 164 346 ou	191 732 - 216 000
		217 000 - 290 000
		291 000 - 370 000
		371 000 - 450 000
		> 450 000
Responsable du Service Production		
Cadre	** 164 346 ou	191 732 - 216 000
		217 000 - 290 000
		291 000 - 370 000
		371 000 - 450 000
		> 450 000

* sous réserve d'application du salaire minimum fixé par l'accord du 27 novembre 1990
 ** 164 346 FF pour la Province et 191 732 FF pour la Région Parisienne

INDUSTRIEL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

FILIERE PROCESS / QUALITE

Contrôleur Qualité

O / E 150 - 155 - 165

Opérateur de zone contrôle Process / Qualité

O / E 160 - 165 - 179

Responsable Matières Premières, Emballages, Environnement
(ce poste peut être tenu par un agent de maîtrise ou un cadre)

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229
Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

Responsable Process / Produits Finis

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

Responsable du Service Assurance Qualité

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

Poste assimilé :

Opérateur de zone station d'épuration assimilé à opérateur de zone contrôle Process / Qualité

* sous réserve d'application du salaire minimum fixé par l'accord du 27 novembre 1990

** 164 346 FF pour la Province et 191 732 FF pour la Région Parisienne.

13 Janvier 1993

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

FILIERE RESSOURCES HUMAINES / ADMINISTRATION

Hôtesse d'accueil

O / E

*125 - 140 - 150

Secrétaire

O / E

145 - 150 - 155

Employé Administratif

O / E

145 - 160 - 179

Responsable Paie / Administration du Personnel

AM Niveau 1

180 - 195

AM Niveau 2

196 - 215

AM Niveau 3

216 - 229

Secrétaire du Directeur d'Usine

AM Niveau 1

180 - 195

AM Niveau 2

196 - 215

AM Niveau 3

216 - 229

Responsable du Service Ressources Humaines

Cadre **164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

* sous réserve d'application du salaire minimum fixé par l'accord du 27 novembre 1990

** 164 346 FF pour la Province et 191 732 FF pour la Région Parisienne

INDUSTRIEL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

FILIERE DEPOT

Manutentionnaire

O / E *125 - 130 - 140

Cariste Niveau 2

O / E 145 - 150 - 165

Cariste Contrôleur

O / E 150 - 155 - 170

Contrôleur Expéditions / Réceptions

O / E 155 - 160 - 179

Chef de Quai

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Coordinateur Dépôt

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Responsable de Dépôt (ce poste peut être tenu par un agent de maîtrise ou un cadre)

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Cadre **164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

* sous réserve d'application du salaire minimum fixé par l'accord du 27 novembre 1990

** 164 346 FF pour la Province et 191 732 FF pour la Région Parisienne

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES FILIERE MAINTENANCE

Ouvrier d'entretien	O / E	*125 - 145 - 155
Magasinier d'Usine	O / E	150 - 155 - 170
Professionnel de Maintenance Niveau 1	O / E	150 - 155 - 165
Professionnel de Maintenance Niveau 2	O / E	160 - 165 - 175
Professionnel de Maintenance Niveau 3	O / E	170 - 175 - 179
Responsable des Interventions		
	AM Niveau 1	180 - 195
	AM Niveau 2	196 - 215
	AM Niveau 3	216 - 229
Technicien de Maintenance		
	AM Niveau 1	180 - 195
	AM Niveau 2	196 - 215
	AM Niveau 3	216 - 229
Responsable Méthodes		
	AM Niveau 1	180 - 195
	AM Niveau 2	196 - 215
	AM Niveau 3	216 - 229
Superviseur de Maintenance		
	Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
		217 000 - 290 000
		291 000 - 370 000
		371 000 - 450 000
		> 450 000
Responsable Travaux Neufs		
	Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
		217 000 - 290 000
		291 000 - 370 000
		371 000 - 450 000
		> 450 000
Responsable du Service Maintenance et Travaux Neufs		
	Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
		217 000 - 290 000
		291 000 - 370 000
		371 000 - 450 000
		> 450 000

Postes Assimilés :

Graisser assimilé à Ouvrier d'entretien

Mécanicien Matériel de manutention assimilé à Professionnel de Maintenance Niveau 1, 2 ou 3 selon les compétences.

Mécanicien Fluides assimilé à Professionnel de Maintenance Niveau 1, 2 ou 3 selon les compétences.

Responsable Fluides assimilé à Responsable des Interventions

* sous réserve d'application du salaire minimum fixé par l'accord du 27 novembre 1990

** 164 346 FF pour la Province et 191 732 FF pour la Région Parisienne.

LISTE DES POSTES CARACTERISTIQUES DE L'INDUSTRIEL

PRODUCTION

Agent de Production : Agent de Nettoyage / Manutentionnaire
Conducteur de Machine Catégorie A (postes simples)
Conducteur de Machine Catégorie B (machines simples)
Préparateur Extraits
Conducteur de Machine Catégorie C (machines complexes)
Siropier (installation complexe) -
Siropier +... (installation complexe + activité complexe ou autre installation complexe)
Opérateur de Zone de Production (zone d'embouteillage ou de soufflage)
Responsable Siroperie
Chef de Groupe
Superviseur de Production
Responsable du Service Production

GESTION / ORDONNANCEMENT / SERVICE CLIENTS

Agent de Nettoyage / Manutentionnaire
Cariste Niveau 1
Cariste Niveau 2
Cariste Contrôleur
Contrôleur-Expéditions / Réceptions
Chef Cariste
Chef de Quai
Responsable Ordonnancement / Planification
Responsable des Stocks
Responsable Gestion
Responsable Service Clients
Responsable du Service Gestion / Ordonnancement / Service Clients

PROCESS / QUALITE

Contrôleur qualité
Opérateur de Zone Contrôle Process / Qualité
Responsable Matières Premières / Emballages / Environnement
Responsable Process / Produits Finis
Responsable du Service Assurance Qualité

MAINTENANCE

Ouvrier d'Entretien
Magasinier d'Usine
Professionnel de Maintenance Niveau 1
Professionnel de Maintenance Niveau 2
Professionnel de Maintenance Niveau 3
Responsable des Interventions
Technicien de Maintenance
Responsable Méthodes
Superviseur de Maintenance
Responsable Travaux Neufs
Responsable du Service Maintenance et Travaux Neufs

RESSOURCES HUMAINES / ADMINISTRATION

Hôtesse d'Accueil
Secrétaire
Employé Administratif
Responsable Paie / Administration du Personnel
Secrétaire du Directeur d'Usine
Responsable du Service Ressources Humaines

DEPOT

Manutentionnaire
Cariste Niveau 2
Cariste Contrôleur
Contrôleur Expéditions / Réceptions
Chef de Quai
Coordinateur Dépôt
Responsable de Dépôt

LISTE DES POSTES ASSIMILES DE L'INDUSTRIEL

PROCESS / QUALITE

Opérateur de Zone Station d'Épuration

MAINTENANCE

Graisseur
Mécanicien Matériel de Manutention
Mécanicien Fluides
Responsable Fluides

Annexe grille de classifications

✓ INDUSTRIEL

⇒ Filière production

Postes	Catégorie	Coefficient	
Professionnel de soufflage niveau 1	E/O	160 - 165 - 179	
Professionnel de soufflage	E/O	165 - 170 - 179	
Chef d'équipe soufflage	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Technicien planification	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Responsable soufflage	Cadre	-	
Responsable opérations	Cadre	-	

⇒ Filière gestion/ordonnancement/service clients

Postes	Catégorie	Coefficient	
Coordinateur de flux	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Chef d'équipe	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Technicien approvisionnement	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Gestionnaire de stock	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Assistant contrôle de gestion	Cadre	-	
Responsable exploitation plateforme	Cadre	-	
Responsable plateforme logistique	Cadre	-	

⇒ Filière process/qualité

Postes	Catégorie	Coefficient
Exploitant station TER	E / O	165 - 170 - 179

⇒ Filière dépôts

Postes	Catégorie	Coefficient	
Préparateur de commandes	E/O	145 - 150 - 165	
Régulateur de flux	E/O	155 - 160 - 179	
Coordinateur de flux	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Coordinateur de quai	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Chef d'équipe	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Gestionnaire de stock	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Responsable exploitation plateforme	Cadre	-	
Responsable plateforme logistique	Cadre	-	

⇒ Filière ressources humaines / administration

Postes	Catégorie	Coefficient	
Infirmier(e)	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Animateur sécurité	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Responsable des visites d'usine	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Responsable formation	Cadre	-	

✓ ZONES COMMERCIALES

⇒ Filière Alimentaire

Postes	Catégorie	Coefficient	
Chef de secteur	AM	Niveau 1	180 - 195
		Niveau 2	196 - 215
		Niveau 3	216 - 229
Superviseur compte clé régional	Cadre	-	

⇒ Filière Hors Foyer

Postes	Catégorie	Coefficient	
Chef des ventes	Cadre	-	
Responsable Opérations Hors Foyer	Cadre	-	

Annexe grille de classification

✓ INDUSTRIEL

⇒ Filière production

Poste	Catégorie	Coefficient
Cariste conducteur	Ouvrier - employé	135 - 140 - 150
Professionnel emballage	Ouvrier - employé	160 - 165 - 179

⇒ Filière maintenance

Poste	Catégorie	Coefficient
Responsable magasin pièces détachées et moyens généraux	Cadre	-

⇒ Filière GOSC

Poste	Catégorie	Coefficient
Cariste magasinier	Ouvrier - employé	145 - 150 - 165

⇒ Filière Ressources Humaines Administration

Poste	Catégorie	Coefficient
Assistante Ressources Humaines	Cadre	-

✓ ZONES COMMERCIALES

⇒ Filière Hors Foyer

Postes	Catégorie	Coefficient
Technicien d'atelier	Ouvrier - Employé AM	145 - 155 - 179 Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Chef d'équipe coordination technique	AM	Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Chef d'équipe stockage - expédition	AM	Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Chef d'équipe reconditionnement	AM	Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Chef d'équipe technique	AM	Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Assistant Superviseur Vending	AM	Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Chef de secteur	AM	Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Responsable coordination technique	Cadre	-
Responsable stockage expédition	Cadre	-
Responsable reconditionnement	Cadre	-
Responsable du centre technique national	Cadre	-

⇒ Filière administrative

Poste	Catégorie	Coefficient
Responsable administratif	Cadre	-

⇒ Filière Hors Foyer

Postes	Catégorie	Coefficient
Technicien d'atelier	Ouvrier - Employé AM	145 - 155 - 179 Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Chef d'équipe coordination technique	AM	Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Chef d'équipe stockage - expédition	AM	Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Chef d'équipe reconditionnement	AM	Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Chef d'équipe technique	AM	Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Assistant Superviseur Vending	AM	Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Chef de secteur	AM	Niveau 1 180 - 195 Niveau 2 196 - 215 Niveau 3 216 - 229
Responsable coordination technique	Cadre	-
Responsable stockage expédition	Cadre	-
Responsable reconditionnement	Cadre	-
Responsable du centre technique national	Cadre	-

⇒ Filière administrative

Poste	Catégorie	Coefficient
Responsable administratif	Cadre	-

ANNEXE I

GRILLE DE CLASSIFICATION

COMMERCIAL

L'évolution du coefficient personnel au-delà du coefficient minimal du poste, s'effectue au mérite, pour l'ensemble des catégories (O/E, AM, Cadre), après évaluation annuelle de la performance par le supérieur hiérarchique.

L'évaluation sera faite systématiquement par un cadre, ou éventuellement un agent de maîtrise.

Tout salarié de la catégorie Ouvriers/Employés dont le coefficient personnel n'aura pas atteint le coefficient du poste après deux ans de travail à ce poste, bénéficiera d'une évaluation par le supérieur hiérarchique de celui qui aura conduit la dernière évaluation (niveau $n+1$ ou $n+2$).

Les critères déterminants pour le passage, au sein d'un même poste, de la catégorie Ouvriers/Employés à Agents de Maîtrise sont précisés dans cette annexe pour les postes concernés.

L'évaluation permet notamment, grâce à une analyse régulière des connaissances maîtrisées et des actions accomplies par chaque collaborateur,

- de situer le degré de maîtrise dans les responsabilités de son poste,
- de lui fixer des objectifs en cohérence avec son poste, et d'en mesurer la réalisation,
- de décider des dispositions à prendre pour accroître son efficacité et améliorer sa performance,
- de mieux connaître le potentiel de compétences dont l'entreprise dispose afin de développer une gestion prospective des ressources humaines, par l'élargissement des qualifications professionnelles, ouvrant la voie aux possibilités de promotion, de transfert et de nouvelles orientations,
- de recueillir les souhaits d'évolution de chaque collaborateur.

Le schéma des perspectives d'évolution de carrière joint à la présente grille résume, sans les figer, les diverses évolutions possibles.

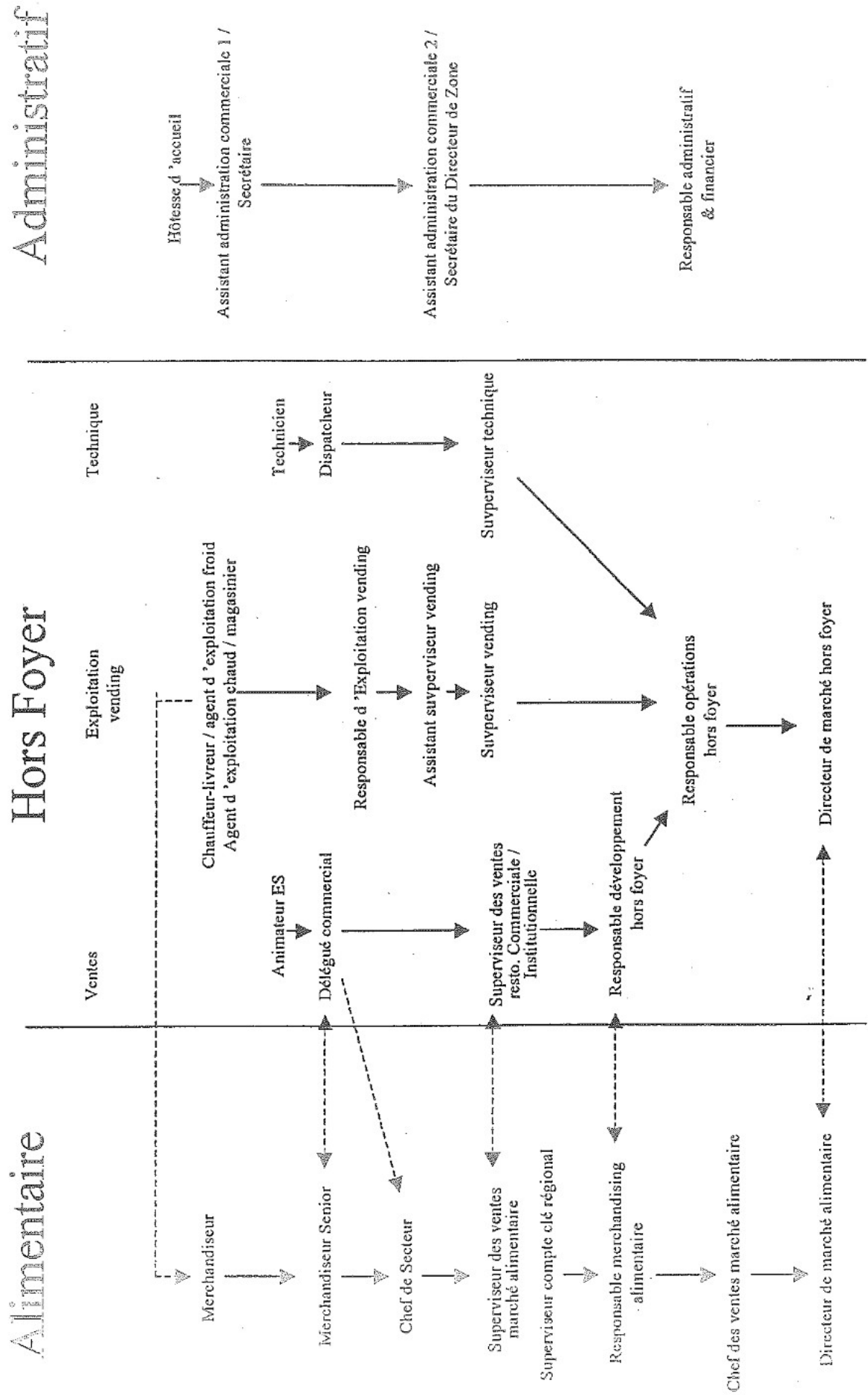
A titre d'illustration de supports d'évaluation, la fiche d'appréciation de la performance et le guide d'entraînement du marchandiseur alimentaire figurent en pièces jointes.

Les évaluations 1993 se dérouleront dans le courant du dernier trimestre.

Tout salarié Ouvrier/Employé dont le coefficient personnel n'aura pas, à la date de prise d'effet de l'accord (01/03/1993), atteint le coefficient du poste après deux ans de travail à ce poste, bénéficiera au cours du premier semestre 1993 d'une évaluation par le supérieur hiérarchique de celui qui aura conduit sa dernière évaluation ; conformément au CH II art 2.3 de l'accord, le coefficient du poste sera attribué, au plus tard le 1er Juillet 1993, au salarié qui remplit de façon satisfaisante tous les domaines de responsabilités décrits dans la définition de son poste ; les lacunes constatées le cas échéant, qui ne permettraient pas le passage au coefficient du poste, seront clairement précisées afin qu'un nouveau point sur des objectifs précis soit effectué ultérieurement.

PERSPECTIVES D'EVOLUTIONS DE CARRIERE

COMMERCIAL



COMMERCIAL
GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

FILIERE ALIMENTAIRE

Merchandiseur

O / E 135 - 150 - 165

Merchandiseur Senior

O / E 150 - 165 - 179

AM niveau 1 180 - 195

AM Niveau 2 196 - 215

AM Niveau 3 216 - 229

Superviseur des Ventes Marché Alimentaire

Cadre

Responsable Merchandising Alimentaire

Cadre

Chef des Ventes Marché Alimentaire

Cadre

Directeur de Marché Alimentaire

Cadre

CADRE

SALAIRE ANNUEL BRUT

Niveau 1

164346* - 216000
ou 191732

Niveau 2

217000 - 290000

Niveau 3

291000 - 370000

Niveau 4

371000 - 450000

Niveau 5

> 450000

* : 164346 FF en Province et 191732 FF à Paris

COMMERCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

FILIERE HORS FOYER

Chauffeur - Livreur

O / E 125* - 145 - 170

* : sous réserve d'application du salaire minimum fixé par l'accord du 27 Novembre 1990

Agent d'Exploitation Froid**

O / E 125* - 140 - 170

* : sous réserve d'application du salaire minimum fixé par l'accord du 27 Novembre 1990

** tenant compte de la prime sur le cash collecté dont les modalités d'attribution seront révisées

Agent d'Exploitation Chaud

O / E 135 - 150 - 179

Magasinier

O / E 135 - 150 - 170

Animateur Evénements Spéciaux

O / E 140 - 160 - 179

AM Niveau 1 180 - 195

AM Niveau 2 196 - 215

AM Niveau 3 216 - 229

Technicien

O / E 145 - 155 - 179

AM Niveau 1 180 - 195

AM Niveau 2 196 - 215

AM Niveau 3 216 - 229

Délégué Commercial

O / E 150 - 165 - 179

AM Niveau 1 180 - 195

AM Niveau 2 196 - 215

AM Niveau 3 216 - 229

Dispatcheur

O / E	155 - 165 - 179
AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Responsable d'Exploitation Vending

O / E	160 - 170 - 179
AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Assistant Superviseur Vending

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Superviseur des Ventes Restauration Commerciale / Institutionnelle
Cadre

Superviseur Vending
Cadre

Superviseur Technique
Cadre

Responsable Développement Hors Foyer
Cadre

Responsable d'Exploitation Hors Foyer
Cadre

Directeur de Marché Hors Foyer
Cadre

Cadre	SALAIRE ANNUEL BRUT		
Niveau 1	164346*	—	216000
	ou 191732		
Niveau 2	217000	—	290000
Niveau 3	291000	—	370000
Niveau 4	371000	—	450000
Niveau 5	> 450000		
* : 164346 FF en Province et 191732 FF à Paris			

COMMERCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

FILIERE ADMINISTRATIVE

Hôtesse d'accueil

O / E 125* - 140 - 150

* : sous réserve d'application du salaire minimum fixé par l'accord du 27 Novembre 1990

Secrétaire

O / E 140 - 150 - 179

Assistant Administration Commerciale 1

O / E 135 - 150 - 179

Assistant Administration Commerciale 2

AM Niveau 1 180 - 195

AM Niveau 2 196 - 215

AM Niveau 3 216 - 229

Secrétaire du Directeur de Zone

AM Niveau 1 180 - 195

AM Niveau 2 196 - 215

AM Niveau 3 216 - 229

Responsable Administratif et Financier

Cadre

Cadre	SALAIRE ANNUEL BRUT
Niveau 1	164346* - 216000
	ou 191732
Niveau 2	217000 - 290000
Niveau 3	291000 - 370000
Niveau 4	371000 - 450000
Niveau 5	> 450000

* : 164346 FF en Province et 191732 FF à Paris

Handwritten signatures and initials.

CRITERES DETERMINANTS POUR LE PASSAGE DE LA CATEGORIE O/E à AM
(L'ensemble des critères doit être réuni pour le passage à la catégorie AM)

Merchandiseur Senior

- Atteinte régulière des objectifs (définis dans l'évaluation)
- Maîtrise des outils et techniques de vente (guide d'entraînement)
- Participation à la formation des nouveaux

Animateur Evénements Spéciaux

- Négociation autonome des événements spéciaux locaux et gestion des opérations événements spéciaux dans leur globalité
- Maîtrise des outils et techniques de présence de la marque (application des standards)
- Participation à la formation des nouveaux

Technicien

- Intervention sur tous les types d'appareils de façon autonome
- Maîtrise des standards d'intervention de la Compagnie
- Participation à la formation des nouveaux

Dispatcheur

- Atteinte régulière des objectifs d'optimisation des temps de travail par rapport aux temps de trajet
- Maîtrise totale des outils informatiques et des techniques de relations clientèle et d'accueil téléphonique
- Participation à la formation des nouveaux

Délégué Commercial

- Atteinte régulière des objectifs (définis dans l'évaluation)
- Maîtrise des outils et techniques de vente (guide d'entraînement)
- Participation à la formation des nouveaux

Responsable Exploitation Vending

- Atteinte régulière des objectifs (définis dans l'évaluation)
- Animation d'une équipe d'Agents d'Exploitation Vending.
- Participation à la formation des nouveaux

Assistant Administration Commerciale 2

- Atteinte régulière des objectifs (définis dans l'évaluation)
- Animation d'une équipe d'Assistants Administration Commerciale 1
- Participation à la formation des nouveaux

ANNEXE I

GRILLE DE CLASSIFICATION

SIEGE SOCIAL

L'évolution du coefficient personnel au-delà du coefficient minimal du poste, s'effectue au mérite, pour l'ensemble des catégories (O/E, AM, Cadre), après évaluation annuelle de la performance par le supérieur hiérarchique.

L'évaluation sera faite systématiquement par un cadre, ou éventuellement un agent de maîtrise.

L'évaluation permet notamment, grâce à une analyse régulière des connaissances maîtrisées et des actions accomplies par chaque collaborateur,

- de situer le degré de maîtrise dans les responsabilités de son poste,
- de lui fixer des objectifs en cohérence avec son poste, et d'en mesurer la réalisation,
- de décider des dispositions à prendre pour accroître son efficacité et améliorer sa performance,
- de mieux connaître le potentiel de compétences dont l'entreprise dispose afin de développer une gestion prospective des ressources humaines, par l'élargissement des qualifications professionnelles, ouvrant la voie aux possibilités de promotion, de transfert et de nouvelles orientations,
- de recueillir les souhaits d'évolution de chaque collaborateur.

Les évaluations 1993 se dérouleront dans le courant du dernier trimestre.

SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DIRECTION GENERALE

Chauffeur de Direction

O / E	145 - 160 - 179
AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

DEPARTEMENT JURIDIQUE

Assistant Juridique

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	>450 000

DIRECTION COMMERCIALE

Responsable Relations Clients

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	>450 000

** 191 732 FF pour la Région Parisienne.

13 Janvier 1993

SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DEPARTEMENT : FINANCES

Opérateur de Saisie

O / E *125 - 135 - 150

Aide-comptable

O / E 135 - 145 - 155

Comptable niveau 1

O / E 145 - 155 - 179

Comptable niveau 2

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Assistant Paie

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Opérateur Support Utilisateurs

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Opérateur AS400 et Télécommunications

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Assistant Micro-informatique

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

* sous réserve d'application du salaire minimum fixé par l'accord du 27 novembre 1990

13 Janvier 1993

SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

FILIERE ADMINISTRATION

Secrétaire

O / E

145 – 150 – 155

Hôtesse d'accueil bilingue

O / E

145 – 155 – 179

Employé administratif

O / E

145 – 160 – 179

Assistant administratif

AM Niveau 1

180 – 195

AM Niveau 2

196 – 215

AM Niveau 3

216 – 229

Secrétaire de service

AM Niveau 1

180 – 195

AM Niveau 2

196 – 215

AM Niveau 3

216 – 229

Secrétaire de Direction

Cadre **164 346 où 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

**191 732 FF pour la Région Parisienne.

13 Janvier 1993

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES
DEPARTEMENT : FINANCES

Directeur Services Financiers et Contrôle de Gestion

Cadre **164346 ou 191732 - 216000
217000 - 290000
291000 - 370000
371000 - 450000
> 450000

Responsable des Services Financiers Zones/Marketing

Cadre **164346 ou 191732 - 216000
217000 - 290000
291000 - 370000
371000 - 450000
> 450000

Responsable des Services Financiers Hors Foyer

Cadre **164346 ou 191732 - 216000
217000 - 290000
291000 - 370000
371000 - 450000
> 450000

Responsable Comptabilité Clients

Cadre **164346 ou 191732 - 216000
217000 - 290000
291000 - 370000
371000 - 450000
> 450000

Directeur Services Comptables et Contrôle de Gestion Industriel

Cadre **164346 ou 191732 - 216000
217000 - 290000
291000 - 370000
371000 - 450000
> 450000

Responsable Projets Industriels et Financiers

Cadre **164346 ou 191732 - 216000
217000 - 290000
291000 - 370000
371000 - 450000
> 450000

Contrôleur Industriel

Cadre **164346 ou 191732 - 216000
217000 - 290000
291000 - 370000
371000 - 450000
> 450000

Responsable Systèmes et Procédures

Cadre **164346 ou 191732 - 216000
217000 - 290000
291000 - 370000
371000 - 450000
> 450000

Chef des Services Comptables

Cadre **164346 ou 191732 - 216000
217000 - 290000
291000 - 370000
371000 - 450000
> 450000

* 191732 FF pour la Région Parisienne

13 Janvier 1993



GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES
DEPARTEMENT : FINANCES

Adjoint au Chef Comptable

Cadre * *164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

Coordinateur Informatique

Cadre * *164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

Chef du Service Reporting et Analyses Financières

Cadre * *164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

Responsable Budget

Cadre * *164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

Assistant Reporting

Cadre * *164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

Assistant Contrôle de Gestion

Cadre * *164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

Responsable Suivi des Investissements

Cadre * *164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

Directeur des services Trésorerie, Paie et Fiscalité

Cadre * *164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

Responsable Gestion de la Paie

Cadre * *164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

Responsable Trésorerie

Cadre * *164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

** 191 732 FF pour la Région Parisienne

SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DEPARTEMENT : FINANCES

Directeur des Systèmes d'Information

Cadre ** 164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Directeur Informatique

Cadre ** 164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Techniques Informatiques

Cadre ** 164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Support Utilisateurs

Cadre ** 164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Exploitation et Sécurité

Cadre ** 164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Micro-Informatique

Cadre ** 164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Développement et Basis

Cadre ** 164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Chef de Projet

Cadre ** 164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

* 191732 FF pour la Région Parisienne

13 Janvier 1993



SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DEPARTEMENT : MARKETING

Chef de Groupe Promotion / Sponsoring

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Promotion

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Assistant Promotion Senior

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Assistant Promotion

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Sponsoring et Développement

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Coordinateur Sponsoring

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Chef de Projet Sponsoring

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Budget Marketing

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

** 191 732 FF pour la Région Parisienne.

13 Janvier 1993

60
AD
VH

SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DEPARTEMENT : MARKETING

Chef de Groupe Etudes

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Chargé des Outils d'Information

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Chargé d'Etudes Statistiques

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Chargé d'étude

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

**191 732 FF pour la Région Parisienne.

13 Janvier 1993



SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DEPARTEMENT : MARCHE ALIMENTAIRE

Assistant Merchandising

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Assistant Administration des Ventes

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Responsable Avantages Différés

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Responsable des Comptes—Clés Senior

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

Responsable des Comptes—Clés Junior

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

Responsable Formation

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

** 191 732 FF pour la Région Parisienne.

SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DEPARTEMENT : MARCHE ALIMENTAIRE

Responsable National Merchandising

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Développement des Ventes

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Gestion Commerciale

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Statistiques Clients

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Chef du Service Information Clients

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

** 164 346 FF pour la Province et 191 732 FF pour la Région Parisienne.

13 Janvier 1993



SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DEPARTEMENT : HORS FOYER

Magasinier (Magasin National)

O / E

135 - 150 - 170

Responsable du Magasin National

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Assistant Administration Nationale des Ventes Vending

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Responsable de Marché

Cadre **164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

Chef de Marché

Cadre **164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

Responsable Formation

Cadre **164 346 ou 191 732 - 216 000
217 000 - 290 000
291 000 - 370 000
371 000 - 450 000
> 450 000

** 191 732 FF pour la Région Parisienne.

13 Janvier 1993

E
DM RD

SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DEPARTEMENT : HORS FOYER

Directeur Equipements / Services

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Adjoint au Directeur Equipements / Services

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Développement Post-Mix

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable des Opérations Vending

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable National Service Vending

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Responsable Administration des Ventes Vending

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

Contrôleur Exploitation Vending

Cadre **164 346 ou 191 732- 216 000
217 000- 290 000
291 000- 370 000
371 000- 450 000
> 450 000

**191 732 FF pour la Région Parisienne.

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DEPARTEMENT : INDUSTRIEL

Responsable Boutique

O / E

Poste assimilé à Employé administratif

Responsable Courrier

O / E

Poste assimilé à Employé administratif

Auxiliaire Services Généraux

O / E

Poste assimilé à Employé administratif

Agent Technique

AM Niveau 1

180 - 195

AM Niveau 2

196 - 215

AM Niveau 3

216 - 229

Gestionnaire Stocks

AM Niveau 1

180 - 195

AM Niveau 2

196 - 215

AM Niveau 3

216 - 229

Gestionnaire Prise de Commandes

AM Niveau 1

180 - 195

AM Niveau 2

196 - 215

AM Niveau 3

216 - 229

Responsable Transport

AM Niveau 1

180 - 195

AM Niveau 2

196 - 215

AM Niveau 3

216 - 229

SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DEPARTEMENT : INDUSTRIEL

Directeur Achats et Logistique

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Responsable Gestion Parc Auto et Assurances

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Responsable Assurance Qualité

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Responsable Planification de Production

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Assistant Planification de Production

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Responsable Services Généraux Siège

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

** 191 732 FF pour la Région Parisienne.

13 Janvier 1993

SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DEPARTEMENT : INDUSTRIEL

Responsable Logistique Opérationnelle

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Coordinateur Stocks

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Responsable Achats Matières Premières et Emballages

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Directeur Technique

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Ingénieur Etudes Industrielles

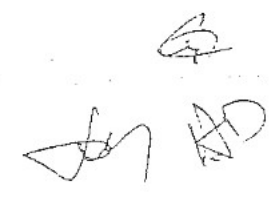
Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Ingénieur Packaging

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

** 191 732 FF pour la Région Parisienne.

13 Janvier 1993



SIEGE SOCIAL

GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

DEPARTEMENT : RESSOURCES HUMAINES

Directeur du Développement Social

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Responsable Ressources Humaines Terrain

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Directeur du Développement Organisationnel

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Directeur du Développement Humain

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Responsable Recrutement

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

Responsables Etudes Rémunérations et Avantages Sociaux

Cadre **164 346 ou 191 732 – 216 000
217 000 – 290 000
291 000 – 370 000
371 000 – 450 000
> 450 000

** 191 732 FF pour la Région Parisienne.

13 Janvier 1993

SIEGE SOCIAL
GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES
CCF

Assistant Publicité

AM Niveau 1	180 - 195
AM Niveau 2	196 - 215
AM Niveau 3	216 - 229

Auditeur Qualité

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

Assistant Relations Extérieures

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

Responsable du Service Consommateurs

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

Responsable Environnement

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

Analyste Financier

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

Responsable Publicité et Sponsoring

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

Coordinateur des Territoires Indépendants

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

Chef de Produits

Cadre **164 346 ou	191 732 - 216 000
	217 000 - 290 000
	291 000 - 370 000
	371 000 - 450 000
	> 450 000

** 191 732 FF pour la Région Parisienne.

ANNEXE II

DEFINITIONS DE POSTES

DISPOSITIONS COMMUNES A TOUTES LES DEFINITIONS DE POSTES

Chaque membre de l'entreprise respecte et fait respecter en permanence les consignes générales de sécurité des personnes, ainsi que les consignes de sécurité spécifiques à son poste, pour éviter les risques d'accident.

En particulier, toute intervention effectuée sur les équipements est conforme aux procédures de sécurité et comprend un contrôle du bon fonctionnement et de la conformité des organes de sécurité.

Chacun veille également au respect des consignes pour garantir la sécurité des produits et des biens, conformément aux normes de la Compagnie.

Chaque membre de l'entreprise contribue à la formation des nouveaux arrivants à leur poste pour favoriser leur intégration et réduire les temps d'adaptation au poste.

Chaque membre de l'entreprise utilise les équipements qui lui sont fournis par la Compagnie, notamment les véhicules, et veille à leur entretien pour participer au développement de l'image de marque de Coca-Cola.