

Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire 2023

Entre d'une part ;

COCA-COLA EUROPACIFIC PARTNERS FRANCE SAS, sis 9 chemin de Bretagne, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par sa Directrice des Ressources Humaines, Mme [REDACTED] [REDACTED] ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désignée CCEP FRANCE.

Et d'autre part ;

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'entreprise représentées respectivement par :

- Pour la CFDT : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de Monsieur [REDACTED] [REDACTED] et de Monsieur [REDACTED] [REDACTED] ;
- Pour la CFE-CGC : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de M. [REDACTED] [REDACTED] et de M. [REDACTED] [REDACTED] ;
- Pour la CGT : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de de M. [REDACTED] [REDACTED] et de M. [REDACTED] [REDACTED] ;
- Pour la FGTA-FO : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de M. [REDACTED] [REDACTED] et de M. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ;

VL
E V

1 YBN

MS ok

Préambule

Conformément à l'article L.2242-1 du code du travail, les négociations annuelles relatives à la rémunération, au temps de travail, et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ont été engagées par COCA-COLA EUROPACIFIC PARTNERS FRANCE le 12 octobre 2022.

En amont de cette première réunion, ont été déposées sur la BDESE les informations relatives à la rémunération, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Les parties se sont rencontrées lors de 4 réunions intervenues les 12 octobre, 25 octobre, 8 novembre et 14 novembre 2022.

Après avoir rappelé que :

La négociation annuelle obligatoire 2023 s'inscrit dans un contexte national d'inflation élevée, le présent accord illustre donc la volonté réaffirmée des signataires de procéder à des révisions salariales avec une part d'augmentation générale pour le plus grand nombre, combinée à des mesures complémentaires de soutien au pouvoir d'achat et de reconnaissance de l'engagement des équipes.

Les mesures convenues dans le cadre de la NAO ne sont en effet pas les seules mesures participant à cette reconnaissance.

Concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, et la politique handicap, il est rappelé que CCEP et les 4 organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont conclu un accord d'entreprise sur la Qualité de vie au travail le 25 février 2020, applicable jusqu'au 31 mars 2023, comprenant déjà un volet sur chacun de ces thèmes. Un bilan de l'application des dispositions de l'accord en vigueur et de l'index égalité professionnelle sera réalisé au premier semestre 2023.

Concernant le partage de la valeur ajoutée, il est rappelé que l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement, un plan d'épargne entreprise (PEE), d'un accord plan d'épargne retraite unique (PERU) et d'un compte épargne temps (CET).

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Titre 1 – Dispositions relatives aux rémunérations

Article 1 – Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société en contrat à durée indéterminée (CDI) et contrats à durée déterminée (CDD), à l'exclusion des contrats en alternance.

2
V
E
N
M
S
OK

Article 2 – Date d'effet.

Les mesures envisagées ci-après s'appliqueront à la date du 1^{er} avril 2023.

Article 3 - Dispositions relatives aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OETAM)

3.1 – Révisions salariales

Les parties conviennent, pour l'année 2023, d'une enveloppe d'augmentation correspondant à **5%** des salaires bruts de base des OETAM éligibles en date du 31 mars 2023.

Sont exclues de cette enveloppe, les augmentations résultant de promotions et de certifications qui auront lieu au cours de l'année 2023.

3.2 - Attribution des augmentations

L'enveloppe d'augmentation allouée sera répartie comme précisé ci-dessous.

3.2.1 – Augmentation générale : La valeur du point de coefficient est revalorisée de 4%.

3.2.2 – Augmentations individuelles : une enveloppe de 1% des salaires bruts de base des OETAM est attribuée. Cette augmentation est réalisée « en points » sur les coefficients individuels, en fonction de la performance évaluée au titre de l'année 2022 et du positionnement salarial, selon la grille ci-dessous. Elle est attribuée uniquement aux salariés embauchés avant le 01/01/2023.

Tableau récapitulatif :

	En-dessous du marché	Au marché	Au-dessus du marché
E= contribue de façon exceptionnelle	4% + 4 pts	4% + 3 pts	4% + 2 pts
C= contribue avec succès	4% + 3 pts	4% + 2 pts	4% + 1 pt
D = doit se développer et progresser dans sa contribution	4%	4%	4%

Un salarié ayant été présents moins de 3 mois dans sa fonction, n'est pas éligible à la revue de la performance et bénéficie de l'augmentation générale.

Dans l'éventualité où l'application de la grille ci-dessus ne permettrait de dépenser la totalité de l'enveloppe prévue à l'article 3.1, le différentiel serait réparti de manière discrétionnaire à l'initiative de l'encadrement.

3.2.3 – Talon : les parties s'engagent à titre exceptionnel étant donné le contexte, à ce que l'application des règles définies ci-dessus garantisse un montant total d'augmentation minimum annuelle de 1000€ bruts (pour un salarié à temps plein présent sur toute l'année) et ce, quel que soit son niveau de performance. Cette disposition s'applique au 1^{er} avril, sur la base du salaire de base brut annuel équivalent temps plein.

VL
E.T
MBN
OR
MS

Article 4 - Dispositions relatives aux cadres

4.1 - Enveloppe d'augmentation des salaires bruts de base

Les parties conviennent, pour l'année 2023, d'une enveloppe d'augmentation d'un montant global correspondant à **5%** des salaires bruts de base de l'ensemble de la population cadre entrant dans le champ d'application du présent accord (cf. article 1), à la veille des augmentations, soit le 31 mars 2023.

Les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2023 seront éligibles à cette augmentation. Sont exclues de cette enveloppe les augmentations résultant de promotions et de certification qui auront lieu au cours de l'année 2023.

4.2 - Attribution des augmentations pour les populations cadres jusqu'au niveau « Senior Manager »

Une augmentation garantie du salaire de base brut de **3,5%** sera attribuée à l'ensemble des cadres entrant dans le champ d'application de cette mesure (cadres jusqu'au niveau « Senior Manager »).

Une enveloppe d'augmentation d'un montant global de **1,5%** des salaires de base bruts de la population concernée est accordée et répartie en fonction de la performance individuelle évaluée au titre de l'année 2022 et le positionnement salarial.

4.3- Attribution des augmentations pour les populations cadres « Directeur Associé » et au-delà.

Une augmentation annuelle sur le salaire de base brut de **2%** sera attribuée à l'ensemble des cadres entrant dans le champ d'application de cette mesure (« Directeur Associé » et au-delà) et positionnés « au marché » et, de 1% pour les cadres positionnés « au-dessus du marché » en référence aux grilles applicables au sein de CCEP France.

Une enveloppe de **3%** des salaires bruts de la population concernée sera à disposition du management afin de reconnaître la contribution individuelle et d'assurer le bon positionnement salarial en fonction des fourchettes annexées au présent accord.

Titre 2 – Dispositions relatives aux primes et indemnités

Article 5 - Revalorisation des primes de postes

Les primes fixes liées aux conditions d'exécution du travail listées ci-après seront revalorisées au 1^{er} avril 2023 à hauteur de l'augmentation générale applicable à la population OETAM, soit + 4%.

Tableau récapitulatif des primes :

	2022	2023
Prime Equipe 2*8	3,08 €	3,20 €
Prime Equipe 3*8	6,96 €	7,24 €
Prime Week-End	9,70 €	10,09 €
Repas Indemnités Usines	6,05 €	6,29 €

VL
ET
HBN
MS
OR

Prime Astreinte Samedi (hors CDU)	67,84 €	70,55 €
Prime Astreinte Dimanche (hors CDU)	164,44 €	171,02 €

Article 6 - Revalorisation des indemnités « repas » et « soirée étape »

6.1 – Champ d'application : Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés dits « itinérants » à l'occasion de l'exécution de leur activité.

6.2 – Repas : Le forfait repas des salariés est porté à 16,50 €. Par ailleurs, il est précisé que le plafond de remboursement des repas pour les managers itinérants est porté à 19,50€.

6.3 – Soirée étape : Le forfait soirée étape (dîner + nuitée) applicable aux salariés itinérants est revalorisé comme suit :

- cas général = **120 €**
- zone touristique = **150 €**

Ces revalorisations interviendront à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 7- Prime de partage de la valeur (PPV)

Afin de soutenir le pouvoir d'achat, une prime de partage de la valeur à hauteur de **800 €** sera versée, à titre exceptionnel, sur le bulletin de salaire de janvier 2023.

Cette prime sera versée à l'ensemble des salariés liés à la Société par un contrat de travail au 31 janvier 2023, et justifiant de 3 mois d'ancienneté, dont la rémunération brute annuelle est inférieure à 5 fois la valeur du SMIC applicable du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 (soit 98.719 euros).

Pour les salariés qui n'auront pas été présents à temps plein sur l'ensemble de cette période, le plafond de 5 SMIC sera proratisé à due concurrence dans les conditions prévues par la loi.

Pour les salariés ayant perçu une rémunération brute sur la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 inférieure à 3 fois la valeur du SMIC applicable pendant la même période (59.231€) ; cette prime sera nette de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu ;

Pour les salariés ayant perçu une rémunération brute sur la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 comprise entre 3 et 5 SMIC, cette prime sera soumise à CSG + CRDS et entrera dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Conformément aux dispositions légales, cette prime bénéficiera dans les mêmes conditions aux intérimaires.

Il est rappelé que conformément aux dispositions légales, cette prime ne se substitue à aucun des éléments de rémunération versés par l'entreprise.

Article 8 – Indemnité de sujétion

Le versement de l'indemnité de sujétion prévue à l'accord télétravail de CCEP signé le 22 janvier 2014 est étendu, à compter du 1^{er} janvier 2023, aux fonctions suivantes :

- ⇒ Senior Manager Alimentaire,
- ⇒ Senior Manager Hors Foyer,
- ⇒ Senior Manager Technique.

VL
ET
5 VBR
MS OL

Les dispositions relatives à la revalorisation de cette indemnité sont celles définies par l'accord télétravail.

Le montant de l'indemnité de sujétion est identique à celui de l'indemnité applicable aux populations « managers des ventes » et « managers techniques terrain ». A titre informatif, celui-ci s'élève à 374,44€ par an au jour de la signature du présent accord.

Titre 3 – Dispositions relatives aux mesures d'accompagnement à la mobilité

Article 9 – Prime transport et prise en charge de l'abonnement transport en commun

9.1 – Prime « transport » de soutien liée à l'augmentation des prix des carburants : à titre exceptionnel, et pour tenir compte de l'augmentation du prix des carburants au titre de l'année 2022, une prime **de 300 € nets** sera versée aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements entre leur résidence et leur lieu habituels de travail.

Cette prime exceptionnelle nette de charges sociales et non soumise à l'impôt sur le revenu sera versée avec le salaire du mois de décembre 2022.

Sont exclus du dispositif les salariés qui bénéficient de véhicules de fonction, véhicule de société, ou de remboursement d'un titre de transport en commun à la date de versement de la prime et justifiant de 3 mois d'ancienneté au 31 décembre 2022.

Conformément aux dispositions légales, cette prime bénéficiera dans les mêmes conditions aux intérimaires.

9.2 – Participation à l'abonnement transports en commun : en cas de déplacement en transport en commun, la prise en charge par l'employeur de l'abonnement pour les déplacements entre le lieu de résidence et le lieu de travail habituels, sera portée à **75%** sur présentation du justificatif du paiement du titre de transport.

Article 10 – Forfait mobilité durable

Conformément à la réglementation en vigueur, et afin d'encourager le recours à des transports plus propres pour les trajets domicile-lieu de travail, CCEP souhaite faire bénéficier les salariés d'un « forfait mobilités durables ».

A compter du 1^{er} janvier 2023, le salarié qui s'engage à effectuer ses trajets « domicile-lieu de travail » :

- à vélo,
- vélo à assistance électrique (personnel ou en location),
- en voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager),
- en cyclomoteurs et motocyclettes, comme les scooters et trottinettes électriques en « free floating » (en location ou en libre-service),
- en engin de déplacement personnel motorisés ou non motorisés des particuliers (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard, etc.) (en location ou en libre-service),
- en autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes,

percevra la somme de 15 € / mois. A ce jour, cette somme est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Ce dispositif, plafonné à 180 € / an, ne s'applique pas aux salariés bénéficiant d'une voiture de service ou d'une voiture de fonction.

Le bénéfice de ce dispositif sera soumis, préalablement à son versement, à la rédaction d'une déclaration sur l'honneur attestant de l'utilisation effective des moyens de transport prévus ci-dessus pour les trajets domicile / lieu de travail.

Ce dispositif est cumulable avec le versement de la prime transport prévu à l'article 9 du présent accord dans la limite des plafonds d'exonération prévus par la loi soit 800 €.

Article 11 – Evolution de la politique voiture

Au moment du renouvellement du véhicule de fonction, les modifications suivantes seront opérées : pour les salariés managers bénéficiant d'un véhicule de fonction, le budget alloué pour la location d'un véhicule de fonction passera de 758 € à 940 € par mois offrant ainsi une plus large gamme pour l'attribution d'un véhicule du catalogue CCEP.

Conformément aux dispositions réglementaires, les dispositions relatives aux avantages en nature seront adaptées en conséquence.

Titre 4 – Autres dispositions

Article 12 - Classification des emplois

La direction lancera en 2024 une pré-étude sur la classification des emplois avec l'appui de la branche professionnelle et d'un cabinet externe. Au premier semestre 2023, un premier examen sur les besoins identifiés sera réalisé et présenté aux organisations syndicales.

Article 13 - Ecart Paris / Province

La direction produira aux organisations syndicales au plus tard en octobre 2023, le résultat de l'analyse de différentiel de coût de la vie par le CREDOC couplée à une analyse des rémunérations Paris / Province.

Article 14 - Agenda social 2023

Le direction réunira les organisations syndicales afin de partager l'agenda social 2023, dont le télétravail.

Titre 5 – Dispositions terminales

Article 15 - Suivi et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour 2023. Il cessera donc automatiquement de s'appliquer au 31 décembre 2023.

UL
ET
7 UN
MJO

Les durées d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles ci-dessus.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, il pourra être vérifié que l'entreprise a bien augmenté les salaires du montant de l'enveloppe (5%) tel que défini dans le présent accord.

Article 16 – Clause de revoyure

En cas de hausse de l'inflation supérieure à 10% (IPC Indice des Prix à la Consommation) à fin aout 2023, la direction s'engage à convoquer début septembre les organisations syndicales représentatives afin d'en examiner les conséquences pour l'entreprise et pour les salariés.

Article 17 - Formalités de dépôt

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'Entreprise ; elle procédera également aux formalités légales de dépôt et d'enregistrement.

Fait à Issy les Moulineaux, le *18 novembre 2022* en 8 exemplaires originaux, dont 1 sera remis à chacune des organisations signataires.

Pour CCEP France,


Directrice des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales représentatives

CFDT



CFE-CGC



CGT



FGTA - FO



Annexe 1 : Fourchettes de salaires OETAM 2022 - 2023

Périmètre	Intitulé de poste	Fourchettes 2022	Fourchette 2023
Commercial	Merchandiseur	22500-27500	23200-28300
Supply Chain	Cariste	23750-32250	24500-33200
Supply Chain	Opérateur	23750-32250	24500-33200
Fonctions Support	Agent Administratif	23750-32250	24500-33200
Supply Chain	Opérateur Zone Qualité	25250-35250	26000-36300
Supply Chain	Siroplier	25250-35250	26000-36300
Siege	Dispatcheur	25250-35250	26000-36300
Supply Chain	Opérateur support de ligne	25250-35250	26000-36300
Supply Chain	Magasinier	25250-35250	26000-36300
Supply Chain	Siroplier +	25250-35250	26000-36300
Supply Chain	Lab Analyst/Microbiologist	27000-37000	27800-38100
Supply Chain	Technicien - Services techniques	27000-37000	28800-38900
Commercial	Animateur Evénements Spéciaux	27000-37000	27800-38100
Supply Chain	Technicien de Maintenance 1-3	28000-37750	28800-38900
Supply Chain	Gestionnaire système documentaire	28500-38000	29400-39100
Commercial	Attache Commercial	28500-38000	29400-39100
Commercial	Délegue Commercial	28500-38000	29400-39100
Supply Chain	Coordinateur systèmes	28500-38000	29400-39100
Supply Chain	Technicien Services Généraux	28500-38000	29400-39100
Fonctions Support	Assistant Administratif	28500-38000	29400-39100
Supply Chain	Cariste coordinateur	28500-38000	29400-39100
Supply Chain	Analyste Qualité	29000-39000	29900-40200
Supply Chain	Technicien planification ordonnancement	29000-39000	29900-40200
Fonctions Support	Assistant Service Paie	29000-39000	29900-40200
Commercial	Assistant support des ventes	29000-39000	29900-40200

Supply Chain	Technicien Planification Equipes	29000-39000	29900-40200
Supply Chain	Coordinateur logistique	29000-39000	29900-40200
Supply Chain	Coordinateur logistique commercial	29000-39000	29900-40200
Supply Chain	Technicien logistique	29000-39000	29900-40200
Supply Chain	Opérateur support de ligne pilote	29000-39000	29900-40200
Supply Chain	Coord. Planning & Approvisionnement	29000-39000	29900-40200
Supply Chain	Coordinateur magasin	29000-39000	29900-40200
Supply Chain	Analyste demandes clients	30000-41000	31500-42200
Supply Chain	Planificateur Stocks	30000-41000	31500-42200
Supply Chain	Infirmier(ière)	30000-41000	31500-42200
Supply Chain	Administrateur - Services Clients	30000-41000	31500-42200
Supply Chain	Chef d'Equipe Logistique	30000-41000	31500-42200
Supply Chain	Gestionnaire logistique clients national	30000-41000	31500-42200
Supply Chain	Chef d'Equipe Technique Admin	30000-41000	31500-42200
Supply Chain	Technicien de Maintenance 4 - 6	32250-43250	33200-44500
Supply Chain	Planificateur Maintenance	32250-43250	33200-44500
Supply Chain	Technicien Automatique	32250-43250	33200-44500
Fonctions Support	Assistant de direction	30000-41000	31500-42200
Supply Chain	Technicien Frigoriste	27000-37000	27800-38100
Supply Chain	Technicien Expert	29000-39000	29900-40200

* Les postes d'opérateur services généraux, technicien informatique et coordinateur qualité ne sont plus utilisés

Annexe 2 : Fourchettes de salaires Cadres 2022 – 2023

Fonction	Emploi	Fourchettes 2022	Fourchettes 2023
Commercial	Chef de Projet Commercial	35000 - 57800	37100 - 59600
Commercial	Compte C&I de Secteur	35000 - 57800	37100 - 59600
Commercial	Coordinateur - Support des Ventes	35000 - 57800	37100 - 59600
Commercial	Manager - Comptes C&I régional	43000 - 71900	45700 - 74000
Commercial	Manager - Développement Commercial	43000 - 71900	45700 - 74000
Commercial	Manager - Marketing	43000 - 71900	45700 - 74000
Commercial	Manager - Ventes	43000 - 71900	45700 - 74000
Commercial	Manager Support de Ventes	41000 - 66800	42700 - 68800
Commercial	Mgr. Digital Marketing	43000 - 71900	45700 - 74000
Commercial	Mgr. Promotions FR	43000 - 71900	45700 - 74000
Commercial	Prof. Prévision des Ventes	35000 - 57800	37100 - 59600
Commercial	Responsable de Secteur	35000 - 57800	37100 - 59600
Commercial	Responsable Marketing Opérationnel	43000 - 71900	45700 - 74000
Commercial	Sr Manager - Chef de Marque Sr	50000 - 83100	52500 - 85600
Commercial	Sr Manager - Marketing	50000 - 83100	52500 - 85600
Commercial	Sr Manager - Ventes	53000 - 86400	56300 - 89400
Commercial	Sr Manager - Clients Nationaux	53000 - 86400	56300 - 89400
Commercial	Sr Mgr. Business Planning	50000 - 83100	52500 - 85600
Commercial	Sr Mgr. Marketing Manager	50000 - 83100	52500 - 85600
Commercial	Sr Mgr. CRM Analytics	53000 - 86400	56300 - 89400
Fonctions Support	Assistant de Direction BU	34000 - 50000	35400 - 51600
Fonctions Support	Manager Achats Indirects	41000 - 66800	42700 - 68800
Fonctions Support	Mgr. PPM - BU	43000 - 71900	45700 - 74000
Fonctions Support	Prof. Operational Trainer	35000 - 57800	37100 - 59600
Fonctions Support	Sr Mgr. P&C BP	53000 - 86400	56300 - 89400
Fonctions Support	Sr Mgr. PPM	53000 - 86400	56300 - 89400
Fonctions Support	Sr Mgr. BU IT	50000 - 83100	52500 - 85600
Supply Chain	Chef de projet logistique	38000 - 62200	39700 - 64000
Supply Chain	Chef d'équipe Production	38000 - 62200	39700 - 64000
Supply Chain	Chef d'Equipe Production Zone Amont	38000 - 62200	39700 - 64000
Supply Chain	Manager QESH	43000 - 71900	45700 - 74000
Supply Chain	Manager Service Client	43000 - 71900	45700 - 74000
Supply Chain	Mgr. Excellence Opérationnelle	43000 - 71900	45700 - 74000
Supply Chain	Mgr. Tech Technical	43000 - 71900	45700 - 74000
Supply Chain	Mgr. Logistics Deployment Transport	43000 - 71900	45700 - 74000
Supply Chain	Mgr. Logistique TLS/CLA	45000 - 77300	48600 - 79700
Supply Chain	Mgr. Planning & Apprais	41000 - 66800	42700 - 68800
Supply Chain	Mgr. Projets Techniques Usine	45000 - 77300	48600 - 79700
Supply Chain	Prof. Planning & Apprais	35000 - 57800	37100 - 59600
Supply Chain	Responsable - Plateforme	41000 - 66800	42700 - 68800
Supply Chain	Responsable Environnement	41000 - 66800	42700 - 68800
Supply Chain	Responsable Maintenance	43000 - 71900	45700 - 74000
Supply Chain	Responsable Production	45000 - 77300	48600 - 79700
Supply Chain	Responsable Projets Techniques	43000 - 71900	45700 - 74000
Supply Chain	Responsable Qualité	41000 - 66800	42700 - 68800
Supply Chain	Responsable Santé et Sécurité	41000 - 66800	42700 - 68800
Supply Chain	Responsable Services Centraux	41000 - 66800	42700 - 68800
Supply Chain	Sr Manager - Ingénierie Projets	53000 - 86400	56300 - 89400
Supply Chain	Sr Manager - Resp. Services Techniques	53000 - 86400	56300 - 89400
Supply Chain	Sr Manager - Responsable Logistique	53000 - 86400	56300 - 89400
Supply Chain	Sr Manager - Responsable Operations	53000 - 86400	56300 - 89400
Supply Chain	Sr Mgr. Commercialization BU	53000 - 86400	56300 - 89400
Supply Chain	Sr Mgr. Excellence Opérationnelle	53000 - 86400	56300 - 89400
Supply Chain	Sr Mgr. QESH	50000 - 83100	52500 - 85600
Supply Chain	Sr Mgr. Engineering Central	53000 - 86400	56300 - 89400
Supply Chain	Superviseur Maintenance Industrielle	38000 - 62200	39700 - 64000
Supply Chain	Superviseur qualité	38000 - 62200	39700 - 64000

VL
EG

10 OR

MBN MS