
PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EMPLOI

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Société PARFUMS CHRISTIAN DIOR,

Société anonyme inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro B 552 065 187, dont le siège social est situé 33 Avenue Hoche - 75008 PARIS, représentée par Monsieur Patrick Fily, Directeur des Ressources Humaines et Relations Sociales France, ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives au sens de l'article L 2122-1 du Code du Travail :

- **Délégués syndicaux C.F.D.T. :**

Béatrice RAMAUGE (DSC), Véronique BRASSART (DS), Valérie FOUCHET (DS), Yannick FOULARD (DS)

- **Délégués syndicaux C.F.E./C.G.C. :**

Françoise BALLAND (DSC), Grégory BUDON (DS), Françoise PERRIER-CAVAGNA (DS), Jean-Charles PLANTEY (DS), Sylvie RICHER (DS)

- **Délégués syndicaux C.G.T. :**

Jean-Philippe SIBARD (DSC), Thierry SMITH (DS), Fouad EL AJIB (DS)

- **Délégués syndicaux F.O. :**

Florent SAULNIER(DSC), Frédéric BLOT (DS), Éric THIBAUT (DS)

Régulièrement mandatés,

D'autre part.

Handwritten initials in blue ink: F.B., T.E., FS, VF, YF, JS, H, JS.

IL A PREALABLEMENT ETE RAPPELE CE QUI SUIT :

A la demande de la CFE-CGC à laquelle s'est associé l'ensemble des organisations syndicales, la Direction a ouvert une négociation sur l'emploi avec un focus plus particulier sur le site de Saint Jean de Braye.

Trois réunions auxquelles ont été Invitées toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de Parfums Christian Dior, se sont ainsi tenues le 25 octobre, le 14 novembre, le 6 et 13 décembre 2018.

Ont participé à cette négociation, toutes les organisations syndicales représentatives au sein de Parfums Christian Dior : CFDT, CFE/CGC, CGT et FO.

Dans un contexte de forte croissance que connaît la Société depuis plus de deux ans, les échanges ont porté sur les moyens moteurs pouvant être mis en place afin de faire face aux perspectives ambitieuses de croissance définies dans le cadre des orientations stratégiques du plan à trois ans.

Au terme de ces négociations, un accord est donc intervenu entre la Société et les organisations syndicales formalisant les engagements en termes d'emplois et d'accompagnement des nouveaux collaborateurs.

Les parties ont entendu formaliser cet accord par les dispositions qui suivent.

Article 1 – ENGAGEMENT EN MATIERE D'EMPLOIS ENTRE SEPTEMBRE 2018- FIN AOUT 2019

Face aux besoins de l'entreprise et dans le but d'accompagner sa croissance et son développement, la Société Parfums Christian Dior s'engage à adapter progressivement le volume d'emplois en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein, suivant le calendrier ci-après.

Concomitamment, elle s'engage :

- à porter une attention particulière au taux de recours au travail temporaire afin de le réduire ou le de maintenir à un niveau acceptable en fonction de la visibilité sur l'activité de l'entreprise et des volumes associés, notamment dans les secteurs de la Production et de la Logistique ;
- à recourir à l'intérim exclusivement dans les cas limitativement définis par la loi (remplacement de salariés absents, surcroît temporaire d'activité, etc).

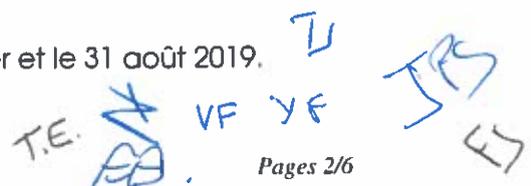
Au terme de l'application de cet accord, la Direction s'engage à ce que le taux moyen de travail temporaire ne dépasse pas 20% dans les secteurs de la Production et de la Logistique et ce, par atelier/service. Il est précisé pour l'appréciation de ce taux que seuls les motifs de surcroît de travail sont pris en compte ; les motifs de remplacement étant exclus.

Un suivi mensuel sera assuré par le Comité d'Etablissement de Saint-Jean-De-Braye.

1.1 – Site de Saint-Jean-De-Braye

La Direction s'engage à embaucher en CDI, aux Opérations, dans les catégories OETAM :

- 100 (cent) personnes entre le 1^{er} octobre 2018 et le 2 janvier 2019.
Pour information, à fin octobre 2018, 80 (quatre-vingts) CDI ayant déjà été embauchés, la Société devra procéder à l'embauche de 20 (vingt) personnes d'ici le 2 janvier 2019.
- 150 (cent cinquante) personnes en sus entre le 3 janvier et le 31 août 2019.

T.E. 

Ces créations nettes d'emploi s'ajouteront à celles devant être réalisées pour procéder au remplacement des collaborateurs partant à la retraite.

Ces embauches se sont faites et continueront de l'être :

- via l'internalisation d'intérimaires sous réserve de disposer des compétences et attendus comportementaux conformes aux valeurs de la Société Parfums Christian Dior ;

Pour ce faire, la Direction des Ressources humaines a mis en place un processus d'évaluation au niveau de chaque atelier en sollicitant chaque responsable de services afin qu'il apprécie la candidature d'un intérimaire à un poste chez Parfums Christian Dior, dans un délai estimé à trois mois.

- et en complément par la voie du recrutement externe.

Sont principalement concernés les postes d'agent de conditionnement, d'agent logistique, d'agent de fabrication et d'agent Qualité.

1.2 - Site de Chartres

Une fois le projet d'acquisition validé et en vue d'accompagner la montée en puissance du site, la Direction s'engage à embaucher au moins 40 (quarante) personnes en CDI pour atteindre une centaine de personnes d'ici le 31 décembre 2019.

Le recrutement de nouveaux collaborateurs portera sur les métiers de la production, de la logistique et technique.

1.3 - Développement Expertise Métiers

Parallèlement à la mise en œuvre de ce plan d'embauches, la Direction s'est fixé comme objectif de développer son expertise métier dans les domaines suivants :

- Technique : afin d'améliorer l'efficacité des équipements de production, la Direction s'engage à mettre l'accent sur le renforcement des équipes techniques. Ont été plus particulièrement identifiés les postes de leaders de ligne, de techniciens de maintenance et de techniciens projet. Ce renforcement passera notamment par le développement des formations Diortech et Pharcos qui chaque année permettront de former et de développer de nouveaux collaborateurs aux métiers Technique.
- Qualité : compte tenu du positionnement incontesté de la Société Parfums Christian Dior dans le secteur des produits de parfumerie et de cosmétique de luxe, la poursuite de la professionnalisation des métiers de la Qualité est essentielle pour ne pas altérer l'image de raffinement et d'excellence de Parfums Christian Dior. Pour ce faire, la Direction va recruter des experts d'une part, et mettre en place une GPEC ciblée d'autre part.
- Produire Juste (PJ) : la Direction va renforcer la structure Produire Juste en recrutant des ingénieurs en début de carrière pour accompagner les projets de fiabilisation des équipements et process de production.

Article 2 - ENGAGEMENT EN MATIERE D'ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX ENTRANTS

2.1 - Favoriser l'accueil et l'intégration des nouveaux entrants

L'accueil et l'intégration représentent des éléments clés nécessaires à la future réussite du collaborateur.

AF

T.E.

VF YF

JPS

Il s'agit d'un enjeu majeur qui permet au salarié et à la société d'envisager sereinement le démarrage d'une relation professionnelle pérenne.

Les avantages du parcours d'accueil et d'intégration sont nombreux, à la fois pour le nouvel embauché comme pour Parfums Christian Dior qui l'accueille. En effet, ce parcours doit permettre de :

- favoriser l'engagement du nouveau salarié en partageant les valeurs et l'histoire de la Maison ;
- assurer une meilleure collaboration sur le long terme.

Le parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés au niveau des Opérations sur le site de Saint-Jean-De-Braye et de Chartres doit ainsi comprendre au minimum :

- une journée, voire deux journées d'intégration en fonction du poste occupé, dans les premiers mois de son entrée chez Parfums Christian Dior pour découvrir l'environnement professionnel, les codes de la Maison Dior, etc ;
- la visite de la Colle noire ;
- la présentation One Opérations pour partager les valeurs, la politique des Opérations, etc ;
- la remise d'un livret d'accueil comprenant notamment la présentation de l'entreprise, des informations d'ordre pratique, etc.

2.2 - Désignation de formateurs référents

Afin de favoriser l'intégration du nouvel embauché durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, celui-ci sera formé au quotidien par un formateur référent.

Cette mission de formateur référent dont le rôle est de transmettre des connaissances, pourra être confiée à des salariés volontaires, ayant été formés ou préparés à leur mission et dont la légitimité professionnelle fondée sur l'expérience, l'expertise métier et le savoir-être est reconnue de tous. L'équipe RH de la Direction concernée assurera la réception et le traitement des volontariats.

Un parcours de formation sera proposé aux collaborateurs pour répondre aux besoins de la mission.

Cette transmission des savoirs et savoir-faire repose sur un échange entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un salarié qui transmet son savoir et son expérience, ce qui permet également de valoriser les salariés expérimentés.

Ces formateurs-référents au nombre minimum d'une vingtaine se répartiront au niveau des Opérations sur le site de Saint-Jean-De-Braye (UP Maquillage, UP Parfums, UP Soins, CID, Qualité) et de Chartres.

Les collaborateurs assurant une mission de formateur référent bénéficieront d'une indemnité de 50 € bruts par mois.

Une organisation supplétive sera mise en place pendant le temps consacré par les formateurs-référents à leur mission.

Par ailleurs, en cas de recours à des intérimaires, la Direction attachera une attention particulière à leur encadrement qui ne pourra pas être réalisé par d'autres intérimaires. Seuls des salariés sous statut Parfums Christian Dior pourront encadrer, former les éventuels intérimaires.

T.E

ADN IS
VF VF
JPS
ES

Article 3 - ENGAGEMENT EN MATIERE D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

A titre liminaire, la Direction rappelle que seules les heures « commandées » par l'employeur ou effectuées avec son accord, sont considérées comme des heures supplémentaires.

Par ailleurs, il convient de souligner que les cadres sont exclus du dispositif des heures supplémentaires, ces derniers étant soumis chez Parfums Christian Dior à une convention de forfait annuel en jours.

Conformément à l'accord ARTT du 16 juin 2000, les heures supplémentaires donnent lieu chez PCD pour toutes les autres catégories de collaborateurs (OETAM) soit à une majoration de salaire, soit à un repos compensateur de remplacement.

Compte tenu de l'activité accrue dans certains secteurs, la Direction s'engage à procéder à une revue complète des heures supplémentaires dans toutes les fonctions support et à examiner au cas par cas les solutions à y apporter comme une meilleure répartition des tâches entre collègues, des effectifs éventuels à allouer, etc.

Article 4 - DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2019.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature.

Le présent accord prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Article 5 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le texte du présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Un exemplaire du présent accord sera également remis au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Le personnel est informé du contenu du présent accord par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié.

Fait en 8 exemplaires originaux à Saint-Jean-De-Braye, le 18 décembre 2018

FS T.E. ED N
VF YF IS
IB

Pour les Organisations Syndicales

Pour PARFUMS CHRISTIAN DIOR

Patrick FILY
Directeur des Ressources Humaines et
Relations Sociales France

Syndicats	Signatures
C.F.D.T.	Franck Jamin Valerie Faucher
C.F.E. - C.G.C.	
C.G.T.	SRMAD Jean Philippe SRITH Thierry
F.O.	THIBAUT ERIC A. BLOT F. SAULNIER