

**AVENANT N° 14 DU 9 JUIN 2021**  
**A L'ACCORD PARITAIRE NATIONAL DU 21 OCTOBRE 1975 CONCERNANT LE**  
**CONTRAT DE TRAVAIL DES CADRES DIRIGEANTS DE LA COOPERATION**  
**AGRICOLE**

Entre, d'une part :

- La Coopération Agricole (LCA) dont le siège social est situé, 43, rue Sedaine - 75011 Paris, représenté par M. Gérard DELAGNEAU, agissant en qualité de Président de la Commission Ressource Humaines, mandaté par le CA de LCA

et, d'autre part :

- DIRCA, mouvement des cadres dirigeants de la coopération agricole et de l'agroalimentaire, dont le siège social est situé 4, rue Saint Roch - 75001 Paris, représenté par son Président dûment habilité à cet effet, M. Christian CORDONNIER.

**Il a été convenu ce qui suit :**

**Article 1 : Création d'un article 2 bis « Entretiens entre le Président et le Directeur de la coopérative »**

Après l'article 2, il est créé un article 2 bis intitulé « Entretiens entre le Président et le Directeur de la coopérative » rédigé comme suit :

*« Compte tenu de l'importance de la relation entre le Président et le Directeur dans le bon fonctionnement d'une coopérative agricole, il est recommandé de prévoir, chaque année, l'organisation d'un entretien destiné à échanger sur l'activité et les missions du Directeur, les relations et les attentes du Président et du Directeur dans la conduite de la coopérative et la mise en œuvre de la stratégie définie par le Conseil d'administration.*

*L'entretien annuel entre le Président et le Directeur de la coopérative étant un moment privilégié destiné à dresser un bilan partagé de la période écoulée et à envisager les éventuelles actions à mettre en œuvre pour l'année à venir, il est préconisé d'établir une synthèse écrite des échanges soumise à la signature des parties. A titre indicatif, pour faciliter les échanges un support d'entretien figure en annexe du présent avenant.*

*L'entretien annuel entre le Président et le Directeur n'exclut pas la tenue de l'entretien professionnel obligatoire prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, qui donne lieu à la rédaction d'un document écrit séparé. Le support d'entretien professionnel du Directeur de la coopérative pourra, le cas échéant, être celui habituellement utilisé pour l'ensemble des salariés de la coopérative »*

**Article 2 : Date d'application**

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de conclusion.

Fait à Paris, le 9 juin 2021

Le Président de la Commission RH de LCA  
Gérard DELAGNEAU

Handwritten signature of Gérard DELAGNEAU in blue ink, featuring a stylized 'G' and 'D' with a long horizontal stroke underneath.

Le Président de DIRCA  
Christian CORDONNIER

Handwritten signature of Christian CORDONNIER in black ink, featuring a stylized 'C' and 'C' with a horizontal stroke underneath.

## Annexe

### ENTRETIEN ANNUEL PRESIDENT - DIRECTEUR

entre : ....., **Président**

et : ....., **Directeur**

Pour rappel, date de l'entretien précédent :

**Rappel de l'objectif :** L'avenant n° 14 du 1<sup>er</sup> juin 2021 à l'accord paritaire national du 21 octobre 1975 introduit un article 2 bis qui recommande l'organisation d'un entretien annuel, entre le Président et le Directeur. L'objectif de l'entretien est d'échanger sur l'activité et les missions du Directeur, les relations et les attentes du Président et du Directeur dans la conduite de la coopérative et la mise en œuvre de la stratégie définie par le Conseil d'administration. Ce moment privilégié d'échange est destiné à dresser un bilan partagé de la période écoulée et à envisager les éventuelles actions à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Le présent document constitue, à titre indicatif, un support d'entretien, destiné à faciliter les échanges.

**Méthodologie :** Le Président et le Directeur préparent à l'avance le même document et réalisent une synthèse du document par un échange sur les différents points abordés.

A la fin de ce document, figure les critères de responsabilité, tels que définis par l'avenant n° 12 de l'accord APN du 16 juin 2016. Si l'entretien annuel fait apparaître une évolution des responsabilités du Directeur, ces critères sont réévalués et, le cas échéant, un avenant contractuel modifiant l'indice et la classe de rémunération est formalisé.

#### 1- ACTIVITE DU DIRECTEUR

**Evènements particuliers ayant eu des répercussions sur l'activité de la structure et ou du Directeur durant la période écoulée :**

(à ne compléter que si nécessaire)

**Dossiers principaux traités par le Directeur :**

Dossiers permanents :

Dossiers récurrents :

Mission(s) ponctuelle(s) réalisée(s) au cours de la période écoulée :

**Evolutions de ces dossiers ou apparition de dossiers nouveaux durant la période écoulée :**

## 1 ACTIVITE DU DIRECTEUR

Réussites constatées (faits significatifs) :  
(concernant les dossiers évoqués ci-dessus)

Si désaccord, développer :

Difficultés rencontrées (faits significatifs) :  
(concernant les dossiers évoqués ci-dessus)

Si désaccord, développer :

Principaux axes d'évolutions prévisibles de l'activité du directeur pour la période à venir :

Si désaccord, développer :

## 2 DÉVELOPPEMENT

| <b>Compétences*<br/>nécessaires à la<br/>réalisation des<br/>activités</b><br>(*du directeur) | <b>Points forts</b> | <b>Points à améliorer</b> | <b>Moyens à mettre en<br/>œuvre (matériel,<br/>formation...)</b> |
|---|---------------------|---------------------------|--|
| <b>Management</b>   |                     |                           |  |
| <b>Savoir-faire<br/>technique</b>   |                     |                           |  |

## 2 DÉVELOPPEMENT

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <b>Capacités personnelles</b><br>Impression globale, posture, comportement |  |  |  |
| <b>Rapport avec les élus</b>   |  |  |  |
| <b>Autres</b>  |  |  |  |

## 3 FONCTIONNEMENT DU BINÔME PRÉSIDENT - DIRECTEUR

|   |  |
|---|--|
| Echange sur la vision et la stratégie                                     |  |
| Echange sur les rôles de chacun   |  |
| Echange sur les pistes d'évolution concernant le fonctionnement du binôme |  |

## 4 MODES DE COMMUNICATION

La circulation de l'information au sein du binôme est- elle bonne ?  
bien organisée ? suffisante ?

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Communication orale                |  |
| Communication écrite               |  |
| Fréquence / quantité               |  |
| Qualité                            |  |
| Disponibilité                      |  |
| Autres                             |  |
| Quelles pistes<br>d'amélioration ? |  |

## 5 CONDUITE DE L'ENTREPRISE

Quelles sont les attentes du Président et du Directeur vis-à-vis de

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Stratégie, vision                 |  |
| Innovation                        |  |
| Management                        |  |
| Financier                         |  |
| Gestion                           |  |
| Développement,<br>croissance      |  |
| Clients, adhérents,<br>commercial |  |
| Partenariats                      |  |
| Autres                            |  |

## CONCLUSION DE L'ENTRETIEN

Par LE DIRECTEUR

Commentaires :

Par LE PRESIDENT

Bilan :

Points positifs :

Objectifs et/ou points à travailler : (ces objectifs peuvent être chiffrés et programmés dans le temps)

Echange sur les moyens nécessaires à l'atteinte de ces objectifs :

Date de l'entretien : ...../...../20.....

**Président**  
signature

**Directeur**  
signature

## REVUE DU POSITIONNEMENT DU DIRECTEUR PAR RAPPORT AUX CRITÈRES DE RESPONSABILITÉ

### Famille 1 : critères économiques

| 1 - Valeur du CA, moyenne des données sur 3 ans |        | 2 - Valeur Ajoutée, moyenne des données sur 3 ans<br>Pour le calcul de la valeur ajoutée, il est fait application de l'article 1586 sexies 4ème § du code général des impôts, définissant l'assiette de calcul de la CVAE (Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises). |         |
|---|--------|---|---------|
| Chiffre d'Affaires (M€)                         | Indice | VA (M€)   | Indices |
| <1  | 5      | < 0.1   | 5       |
| 1   | 10     | 0.1   | 10      |
| 3   | 20     | 0.2   | 20      |
| 6   | 30     | 0.5   | 30      |
| 11  | 40     | 0.75  | 40      |
| 21  | 50     | 1   | 50      |
| 50  | 60     | 2   | 60      |
| 76  | 70     | 3   | 70      |
| 150   | 80     | 5   | 80      |
| 300   | 90     | 7.5   | 90      |
| 500   | 100    | 10  | 100     |
| 1000  | 110    | 12.5  | 110     |
| 2500  | 120    | 15  | 120     |
| 5000  | 130    | 17.5  | 130     |
|   |        | 20  | 140     |
|   |        | 50  | 150     |
|   |        | 75  | 160     |
|   |        | 100   | 170     |
|   |        | 250   | 180     |
|   |        | 500   | 190     |

### Famille 2 : critères liés à l'effectif (en ETP)

| 3 - Effectif total de l'entreprise |        | 4 – Effectif placé sous l'autorité du Directeur (sauf exception il s'agit de l'effectif total de l'entreprise) |        |
|------------------------------------|--------|--|--------|
| Effectif                           | Indice | Effectif   | Indice |
| < 6                                | 0      | < 6  | 0      |
| < 15                               | 10     | < 15   | 10     |
| < 50                               | 15     | < 50   | 15     |
| < 150                              | 20     | < 150  | 20     |
| < 300                              | 25     | < 300  | 25     |
| < 500                              | 30     | < 500  | 30     |
| < 1500                             | 35     | < 1500   | 35     |
| < 5000                             | 35     | < 5000   | 35     |
| < 15000                            | 45     | >5000  | 40     |
| >15000                             | 50     |  |        |

  

| 5 - Effectif temporaire maximum dirigé au même moment |        |
|---|--------|
| Effectif  | Indice |
| < 20  | 0      |
| <50   | 5      |
| <150  | 10     |
| <250  | 15     |
| >250  | 20     |

### Famille 3 : Critères liés à la fonction exercée

|  |               |   |               |
|--|---------------|---|---------------|
| <b>6 – Fonction exercée</b>  |               | <b>7 - Nombre d'activités gérées</b><br>Par activité, on entend : approvisionnement, collecte, transformation, commercialisation vrac et sans marques, commercialisation avec marque, prestation de services, machinisme, distribution au grand public... |               |
| <b>Fonction</b>  | <b>Indice</b> | <b>Effectif</b>   | <b>Indice</b> |
| Directeur Général ou Directeur   | 400           | 1 activité  | 0             |
| (Pour les autres fonctions, se rapporter à l'APN)  |               | 2 activités   | 5             |
|  |               | 3 activités   | 10            |
|  |               | 4 activités et plus   | 15            |
| <b>8 - Fonction élargie</b><br>Fonction exercée par le cadre dirigeant dans d'autres domaines que la fonction repère |               | <b>9 - Périmètre d'intervention : France, Europe, monde</b>   |               |
| Le cadre dirigeant exerce les activités définies   | 0             | Fonction dont les enjeux sont en France   | 0             |
| Le cadre dirigeant exerce en plus des activités dans un autre domaine de compétence                                  | 10            | Fonction dont les enjeux sont associés à un marché européen   | 10            |
| Le cadre dirigeant exerce des activités dans un autre domaine de compétence et en a une autorité d'expertise         | 20            | Fonction dont les enjeux sont associés à un marché international (sans implantation locale)   | 25            |
|  |               | Fonction dont les enjeux et les opérations dirigées sont internationales (avec implantations locales)   | 50            |
| <b>10 - Structure d'intervention :</b>   |               |   |               |
| Groupe   | 20            |   |               |
| Coopérative  | 10            |   |               |
| Filiale  | 0             |   |               |

### Définition de la classe :

La classe est définie par le nombre de points obtenus par l'addition des indices correspondant à chacun des 10 critères :

| Famille   | Critère   | Indice |
|---|---|--------|
| Famille 1 : critères économiques                | 1 - Valeur du CA, moyenne des données sur 3 ans       |        |
|   | 2 - Valeur Ajoutée, moyenne des données sur 3 ans     |        |
| Famille 2 : critères liés à l'effectif (en ETP) | 3 - Effectif total de l'entreprise                    |        |
|   | 4 – Effectif placé sous l'autorité du Directeur       |        |
|   | 5 - Effectif temporaire maximum dirigé au même moment |        |
| Famille 3 : Critères liés à la fonction exercée | 6 – Fonction exercée                                  |        |
|   | 7 - Nombre d'activités gérées                         |        |
|   | 8 - Fonction élargie                                  |        |
|   | 9 - Périmètre d'intervention : France, Europe, monde  |        |
|   | 10 - Structure d'intervention                         |        |
| <b>TOTAL</b>                                    |   |        |

| Borne inférieure | Borne supérieure | Classe |
|------------------|------------------|--------|
|                  | <335             | C1     |
| 335              | 384              | C2     |
| 385              | 434              | C3     |
| 435              | 484              | C4     |
| 485              | 534              | C5     |
| 535              | 584              | C6     |
| 585              | 634              | C7     |
| 635              | 684              | C8     |
| 685              | 734              | C9     |
| 735              | 784              | C10    |
| 785              | 834              | C11    |
| 835              | 884              | C12    |
| 885              | 934              | C13    |
| 935              | 984              | C14    |
| >985             |                  | C15    |

La classe ainsi obtenue est : .....