

AVENANT N°12 DU 16 JUIN 2016
À L'ACCORD PARITAIRE NATIONAL DU 21 OCTOBRE 1975
CONCERNANT LE CONTRAT DE TRAVAIL DES CADRES DIRIGEANTS
DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Entre, d'une part :

- Coop de France dont le siège social est situé, 43, rue Sedaine - 75011 Paris, représenté par M. Gilbert KEROMNES, agissant en qualité de Président de la Commission Ressource Humaines, dûment mandaté à cet effet,

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, M. Patrice BRISSON, dûment mandaté à cet effet.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Coop de France et DIRCA ont engagé une réflexion visant à adapter l'accord APN à l'évolution de l'environnement économique et social des coopératives agricoles. Cette réflexion a conduit les parties susvisées à s'accorder sur les points suivants :

- Faire évoluer la définition des cadres dirigeants afin d'y intégrer les éléments légaux code du travail et de la mettre en adéquation avec le code rural et les statuts types des coopératives agricoles
- Refondre le système de rémunération en adoptant un dispositif plus lisible, fixant des critères tenant au niveau de responsabilité du cadre dirigeant et instituant des montants minima de rémunération.
- Enrichir les définitions de fonction en ajoutant 3 nouvelles définitions.

Le présent avenant a pour objet de formaliser entre les parties l'accord ainsi intervenu.

Article 1 - Préambule

Le préambule de l'accord paritaire national du 21 octobre 1975 concernant le contrat de travail des cadres dirigeants de la coopération agricole est supprimé pour être remplacé par les dispositions suivantes :

« **PREAMBULE**

Entre d'une part :

- *COOP DE FRANCE, 43, rue Sedaine - 75011 Paris,*

Et, d'autre part,

- *Le Mouvement des Cadres Dirigeants de la Coopération Agricole et de l'Agroalimentaire, 4 rue Saint Roch, 75001 PARIS,*

a été établi l'Accord Paritaire National dont la teneur suit.

Cet accord est destiné à régler les conditions de travail et de rémunération minima des cadres dirigeants des coopératives agricoles, de leurs unions, des SICA, ainsi que des filiales des organismes précités.

Ses dispositions générales pourront également servir de modèle à l'établissement des contrats de travail des cadres dirigeants des organisations professionnelles de la coopération agricole.

Selon la commune intention des parties, le présent texte n'a pas la nature juridique d'une convention collective, mais celle d'un modèle de contrat de travail. En conséquence, ses dispositions, pour être applicables, devront donner lieu à l'établissement d'un contrat écrit.

Conformément aux statuts type, le contrat de travail du directeur donne lieu à l'établissement d'un écrit approuvé par le conseil d'administration. Le conseil d'administration peut déléguer ce pouvoir au Président ou à toute autre instance constituée en son sein (bureau, commission des rémunérations...)

Les annexes font partie intégrante dudit accord. »

Article 2 – Modification de l'article 1

L'article 1^{er} de l'accord paritaire national du 21 octobre 1975 concernant le contrat de travail des cadres dirigeants de la coopération agricole est supprimé pour être remplacé par les dispositions suivantes :

« **Article 1^{er} - Application**

On entend par cadre dirigeant, tout salarié dont la relation de travail, selon le cas, à la coopérative, à l'union de coopérative, à la SICA, à la filiale d'un de ces organismes ou à l'organisation professionnelle de la coopération agricole est caractérisée par les critères cumulatifs suivants :

- *une délégation de pouvoirs de la part du conseil d'administration ou d'une subdélégation de pouvoir de la part du directeur général, permettant notamment, de l'assimiler à l'employeur dans le cadre d'un service, d'un département, d'un établissement ou de l'ensemble de la coopérative ;*
- *une indépendance dans l'organisation de son emploi du temps ;*
- *une autonomie dans sa prise de décision ;*
- *une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération en vigueur de la coopérative, SICA, filiale ou organisation professionnelle d'appartenance.*

En conséquence, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres dont la fonction correspond à une des définitions figurant à l'annexe 1 du présent accord. »

Article 3 – Annexe 1 : Définition de fonction de Directeur Général et de Directeur adjoint/sous-directeur

Au début de l'annexe 1 à l'accord paritaire national du 21 octobre 1975 concernant le contrat de travail des cadres dirigeants de la coopération agricole :

- La mention « *Ces définitions de fonctions figurent à l'article 1^{er} de l'A.P.N.* » est supprimée ;
- Les définitions de fonction suivantes sont ajoutées :

« Directeur Général ou Directeur

Selon la taille et la structure des entreprises ainsi que la diversité de leurs activités, la direction est assurée par un directeur général ou un directeur.

Pour l'application du présent accord, ces deux termes sont considérés comme identiques.

Le directeur est chargé par le conseil d'administration d'assurer la bonne marche de l'entreprise. Il participe, de ce fait, à l'élaboration de la politique générale de celle-ci et fait toute proposition en ce sens.

Le directeur exerce ses fonctions sous la direction, le contrôle et la surveillance du conseil d'administration, qu'il représente vis-à-vis des tiers, dans le cadre des pouvoirs et responsabilités qui lui sont confiés par délibération du conseil d'administration.

La nature de ses fonctions implique que lui soient conférés, en matière économique, financière et administrative, des pouvoirs nécessaires et suffisamment étendus pour lui permettre d'assurer le fonctionnement de l'entreprise.

En conséquence, le directeur bénéficiera d'une délégation lui conférant les pouvoirs définis ci-dessous.

1) En matière économique et financière

Dans le cadre des orientations et des objectifs définis par le conseil d'administration, le directeur a le choix des moyens à mettre en œuvre pour l'organisation des services, de la production, de la collecte, de la transformation et de la commercialisation.

En accord avec le président, le directeur propose au conseil d'administration, au bureau et aux commissions spécialisées éventuellement créées, toutes mesures lui apparaissant à même de faciliter la vie de l'entreprise et d'assurer son avenir ; il participe à toutes les réunions d'orientation et de prise de décision en matière économique.

Il propose au conseil d'administration, notamment les programmes d'investissements et les états financiers tant rétrospectifs que prospectifs accompagnant ou non un programme d'investissements.

Pour l'exercice de la gestion financière courante de la société, le directeur, après titularisation, bénéficie de la délégation de signature. Sur sa proposition, le conseil peut également accorder cette délégation à certains de ses collaborateurs.

2) En matière administrative

Personnel :

Le directeur a autorité sur l'ensemble du personnel. Il procède aux embauches et aux licenciements ; les licenciements collectifs pour cause économique devant être décidés par le conseil d'administration sur sa proposition. Il fixe les coefficients de rémunération, répartit le travail, assure la productivité et la discipline.

Le choix de la convention collective applicable est décidé en accord avec le conseil d'administration. Quant aux décisions relatives à la mise en œuvre de la convention, aux classifications, aux promotions, elles appartiennent au directeur qui, par ailleurs, soumet à l'approbation du conseil d'administration tout projet d'accord d'entreprise ou d'établissement qui lui paraît nécessaire.

Sur délégation en ce sens du président, le directeur est l'interlocuteur des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Le directeur pourra, par ailleurs, participer aux réunions pour les discussions des conventions collectives nationales auxquelles l'entreprise est invitée.

Administration générale :

Le directeur a le choix des moyens à mettre en œuvre pour assurer l'administration générale de l'entreprise.

Il participe de plein droit, sauf cas tout à fait exceptionnel, aux réunions et à l'élaboration de leur ordre du jour, du conseil d'administration, du bureau et des commissions spécialisées

créées éventuellement dans l'entreprise, ainsi qu'aux assemblée générales ordinaires ou extraordinaires.

En cas de réserve ou de désaccord, le directeur est en droit de faire figurer ses déclarations dans les procès-verbaux des délibérations du conseil d'administration.

Le directeur s'engage à ce que son activité puisse être contrôlée par le conseil d'administration à qui il fournit régulièrement tous les éléments d'information nécessaires.

Relations extérieures :

Au-delà des pouvoirs précédemment cités et sur délégation en ce sens du conseil d'administration, le directeur représente l'entreprise auprès de toutes les instances administratives, professionnelles ou autres.

Selon l'organisation de l'entreprise, Le directeur peut subdéléguer ses pouvoir à un directeur-adjoint, un sous-directeur ou un directeur spécialisé, par branche d'activité, par services, ou pour des fonctions particulières, sous réserve d'en informer préalablement le conseil d'administration. Ceux-ci sont engagés, nommés ou confirmés dans leurs fonctions par le directeur général. Leurs attributions, pouvoirs et responsabilités sont définis par ce dernier. »

Directeur Adjoint / Sous-Directeur

Le directeur-adjoint ou le sous-directeur est engagé, nommé ou confirmé dans ses fonctions par le directeur. Il dirige une ou plusieurs des fonctions de direction spécialisée. Il assure en permanence des responsabilités déléguées par le Directeur Général sur tout ou partie de l'entreprise.

Il doit pouvoir être à même de remplacer le directeur en cas d'absence de ce dernier et d'assurer la marche courante de l'entreprise. Il est responsable de sa fonction devant le directeur dans le cadre des pouvoirs et attributions qui lui ont été conférés par ce dernier »

Article 4 – Annexe 1 : Ajout des définitions de fonction de directeur des achats, directeur QHSE, directeur de l'organisation et des systèmes d'information

À la fin de l'annexe 1 à l'accord paritaire national du 21 octobre 1975 concernant le contrat de travail des cadres dirigeants de la coopération agricole, sont ajoutées les définitions de fonction suivantes :

« Directeur des achats*

Dans le cadre de la stratégie arrêtée par la direction générale, et en étroite liaison avec cette dernière, il a pour mission de concevoir, définir et de mettre en œuvre la politique d'achats des biens et services de l'entreprise. À ce titre, il est notamment chargé de :*

- *Recueillir et analyser les besoins des différentes directions métier de l'entreprise sur les problématiques qui touchent aux achats.*
- *Assurer une veille économique sur les évolutions du marché et les projets engagés par les entreprises concurrentes en matière de stratégie achats.*
- *Définir, sur la base de l'ensemble de ces éléments, une stratégie achats pour l'entreprise déclinant l'ensemble des moyens (ressources humaines, financières, matérielles...) et des objectifs à atteindre.*
- *Encadrer et animer les équipes achats, notamment à travers un suivi des dossiers de négociation/appels d'offre en cours.*
- *Assurer la formation et le développement des compétences des acheteurs en fonction des objectifs individuels et collectifs.*
- *Mettre en place des procédures, des méthodologies et des outils permettant d'améliorer la performance générale du département achats : systèmes d'information, grilles d'évaluation des fournisseurs, normes de qualité, choix d'externalisation...*
- *Assurer la communication et le lien avec l'ensemble des directions métier de l'entreprise afin de favoriser l'intégration des projets achats au sein de l'entreprise.*
- *Veiller à l'optimisation du sourcing achats par un audit permanent du panel fournisseurs.*
- *Mettre en place des indicateurs de suivi de la performance, aussi bien quantitatifs que qualitatifs.*
- *Suivre la bonne intégration des prestataires et fournisseurs en amont et en aval des processus de production de l'entreprise.*
- *Veiller à la bonne réalisation de conditions contractuelles négociées et arbitrer les litiges éventuels.*
- *Suivre en permanence les coûts et le budget achats.*

Il rend compte à la direction générale.

** hors produits et services « métier » en collecte et approvisionnement*

Directeur QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement)

Dans le cadre de la stratégie arrêtée par la direction générale, et en étroite liaison avec cette dernière, il a pour mission de concevoir, définir et de mettre en œuvre la politique en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité et environnementale de l'entreprise. A ce titre, il est notamment chargé de :

• Définition de la politique QHSE :

- *Définir les objectifs en matière de qualité et de prévention des risques industriels en fonction du contexte réglementaire (cadre législatif, labels et certifications obtenus) et des orientations de la direction générale.*

- *Apporter un support opérationnel à l'ensemble des départements internes afin de garantir la conformité des installations et des process au regard des exigences de qualité, d'hygiène et de sécurité, de la réglementation.*
- *Réaliser une veille permanente sur les évolutions de la réglementation relative à la qualité, l'hygiène, la sécurité, l'environnement et aux conditions de travail.*
- *Faire une analyse et une synthèse de documents juridiques pour traduire la réglementation et les normes en instructions et en actions réalisables (système de management QHSE).*

- **Élaboration d'un programme d'actions :**

- *Établir les indicateurs de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement pour réaliser des audits par les services.*
- *Analyser les risques relatifs aux salariés, à l'équipement de travail, au produit et au site de production.*
- *Effectuer des recommandations auprès des différents services concernant la conception des postes de travail, le choix des équipements, la définition des méthodes et process.*
- *Prendre en compte des avis de danger énoncés par les opérationnels, mener des enquêtes après des accidents pour en déterminer les causes.*

- **Mise en œuvre et suivi du plan d'actions en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement :**

- *Concevoir des outils spécifiques à destination des services internes pour faciliter la prise de décision, assurer la traçabilité et fiabiliser les procédures de sécurité.*
- *Superviser la mise en œuvre du plan d'actions (accueil des représentants des organismes vérificateurs ou certificateurs, sécurité des chantiers, interventions de partenaires externes).*
- *Vérifier les installations et leur conformité en réalisant des visites de contrôle des équipements et produits, et en effectuant des analyses chimiques dans l'environnement proche du site de production.*
- *Réaliser des bilans statistiques, analyser et exploiter les résultats du plan d'actions par rapport aux objectifs définis en amont.*

- **Formation interne et animation des partenariats liés à la prévention :**

- *Concevoir et animer en interne des actions de formation, pour sensibiliser les équipes à la prévention des risques.*
- *Participer, avec le chef d'établissement, aux réunions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et organiser des groupes de travail sur la prévention des risques.*
- *Animer un réseau de partenaires extérieurs.*
- *Répondre aux demandes des autorités de régulation : délivrance de documents techniques, remise de dossiers administratifs, etc.*
- *Accueillir les organismes vérificateurs et certificateurs lors d'audits et/ou de visites de contrôle.*

- Rédiger des demandes d'habilitations et d'autorisations à destination des organismes publics.

Il rend compte à la direction générale.

Directeur de l'organisation et des systèmes d'information

Dans le cadre de la stratégie arrêtée par la direction générale, et en étroite liaison avec cette dernière, il a pour mission de concevoir, définir et de mettre en œuvre la politique en matière de systèmes d'information de l'entreprise. À ce titre, il est notamment chargé de :

- **Élaboration de la stratégie et de la politique informatique :**

- Définir la politique en matière de sécurité informatique : identification avec la direction générale des informations sensibles et des risques, proposition des mesures à prendre.
- Recueillir et étudier les besoins exprimés par les directions métiers de l'entreprise.
- Évaluer et préconiser les investissements informatiques correspondant aux besoins métiers exprimés en tenant compte de leur efficacité et de la maîtrise des risques.
- Assurer une veille technologique et juridique sur les évolutions du secteur de l'entreprise en matière de systèmes d'information.
- Concevoir une organisation optimale des flux d'information de l'entreprise.
- Assurer l'adéquation entre les besoins des clients de l'entreprise, la stratégie de la société et les outils informatiques.

- **Mise en œuvre de la politique informatique et de la gouvernance du SI :**

- Conduire le plan d'évolution des systèmes d'information dans l'entreprise dans le cadre des budgets acceptés et conformément aux changements technologiques décidés par la direction générale.
- Superviser la conception et la mise en œuvre du système d'information et le maintenir en conditions opérationnelles.
- Superviser la rédaction des cahiers des charges conformes aux besoins et aux choix de l'entreprise.
- Animer les projets informatiques par des réunions de pilotage et de validation, en lien avec les chefs de projet et les directions métiers de l'entreprise.

- **Définition et suivi des budgets de la DSI :**

- Évaluer, suivre et ajuster les budgets en fonction des technologies souhaitées et des solutions possibles (internes ou externes).
- Veiller à la maîtrise des budgets relatifs aux modifications du système d'information.

- **Définition de la politique d'externalisation :**

- Élaborer la politique d'externalisation informatique de l'entreprise.

- Analyser les offres de sous-traitance (prestations, budget, moyens humains, clauses particulières, contrat...).
- Suivre les relations avec les prestataires.
- Contrôler l'efficacité des réalisations et des prestations des sous-traitants tout au long de la relation contractuelle.

- **Organisation et management de la DSI :**

- Superviser et coordonner le travail de l'ensemble des départements du service informatique et animer les équipes internes et externes.
- Assurer le dimensionnement des équipes informatiques en menant les opérations de formation et de recrutement adaptées (salariés et prestataires).
- Évaluer les performances individuelles et collectives des équipes informatiques.

- **Pilotage de l'organisation :**

- Préconiser de nouveaux usages à même d'apporter un avantage concurrentiel aux métiers dans la relation client ou la gestion de la chaîne logistique.
- Communiquer auprès de la direction générale et des utilisateurs sur les changements technologiques apportés aux SI métiers.
- Intégrer les normes juridiques, écologiques dans la gestion des projets informatiques.
- Évaluer le retour sur investissement des projets menés et en rendre compte à la direction générale.

Il rend compte à la direction générale. »

Article 5 – Modification des articles 16 à 26 relatifs à la rémunération

Les articles 16 à 26 de l'accord paritaire national du 21 octobre 1975 concernant le contrat de travail des cadres dirigeants de la coopération agricole sont supprimés pour être remplacés par les dispositions suivantes :

« ARTICLE 16 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES - MÉTHODE

Le montant et la structure de la rémunération sont librement établis entre les parties, sous réserve des dispositions ci-après.

Le salaire brut annuel ne peut être inférieur au montant du salaire minimum correspondant à la classe de rémunération.

La classe de rémunération est déterminée par rapport au niveau de responsabilité du cadre dirigeant. Ce niveau de responsabilité est apprécié à l'aide de 10 critères regroupés en 3 familles. Chaque critère est valorisé en indices. La somme des indices permet de déterminer la classe de rémunération correspondant au niveau de responsabilité.

Pour l'application des présentes dispositions, les parties doivent procéder au positionnement du cadre dirigeant au regard des 10 critères à l'aide des grilles figurant en annexe 2, puis à la détermination de la classe de rémunération (annexe 3) auquel correspond un niveau minimum de rémunération brute annuelle (annexe 4).

ARTICLE 17 - DÉFINITION DU SALAIRE BRUT ANNUEL

Le salaire brut annuel correspond à tous les éléments de rémunération versés au cadre dirigeant durant une année calendaire et soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception de la part variable de rémunération. La part variable de rémunération correspond aux éléments de rémunération dont le montant est calculé en fonction de la performance du cadre dirigeant (prime sur objectif, prime de résultats, part variable au sens de l'article 23 du présent accord...)

ARTICLE 18 - CRITÈRES DE RESPONSABILITÉS

Le niveau de responsabilité est déterminé en fonction de 10 critères répartis en 3 familles.

Famille 1 : Critères économiques

- 1 - La 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

- 3 - Effectif total*
- 4 - Effectif permanent sous la responsabilité du titulaire*
- 5 - Effectif temporaire maximum*

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 : Coopérative, filiale, groupe*

ARTICLE 19 - INDICES DE CRITÈRES DE RESPONSABILITÉ

Chaque niveau de critère de responsabilité est valorisé par un indice. Les tableaux de correspondance figurent en annexe 3.

La somme des indices de critères de responsabilité permet de déterminer une classe de rémunération selon une grille définie en annexe 4.

ARTICLE 20 - CLASSE DE REMUNERATION

À chaque classe de rémunération correspond un niveau minimum de rémunération brute annuelle pour une activité professionnelle exercée à temps plein.

Le salaire brut annuel versé au cadre dirigeant ne peut pas être inférieur au montant minimum de salaire correspondant à sa classe de classification.

ARTICLE 21 – REMUNERATION BRUTE ANNUELLE MINIMALE

La valeur de la rémunération brute annuelle minimale par classe de rémunération est fixée par la Commission Paritaire Nationale qui est composée de représentants de COOP DE FRANCE et de représentants du Mouvement des Cadres Dirigeants de la Coopération Agricole et de l'Agroalimentaire.

ARTICLE 22 - TREIZIEME MOIS

Le salaire brut mensuel de base est complété par une prime dite de treizième mois payable soit en fin d'année soit mensuellement. Cette prime est égale au douzième du salaire brut annuel de base à l'exclusion de toutes primes. Elle rentre dans le salaire brut annuel à comparer avec le salaire minimum annuel.

ARTICLE 23 - PART VARIABLE (inchangé)

Le salaire annuel de base peut être complété par une part variable annuelle facultative fixée chaque année à partir de critères, tels que référencés ci-dessous, et pouvant aller de 0 % à 20 % de ce même salaire annuel de base ou au-delà de 20 % si l'entreprise en décide ainsi.

A - Calcul de la part variable : critères proposés

Négociés, précis et mesurables, trois critères sont proposés :

- Les deux premiers sont des critères économiques ;*
- Le troisième intégrera les aspects qualitatifs et personnels et sera beaucoup plus lié à la stratégie de l'entreprise.*

Critère n° 1

Critère économique, global et collectif, il concernera le directeur et autres cadres dirigeants de l'entreprise relevant de l'APN.

Les indicateurs suivants sont proposés : résultat net, résultat courant, EBE ou CAF de la coopérative ou du groupe le cas échéant (comptes consolidés).

Pour le critère choisi, il est établi :

- un seuil de déclenchement en deçà duquel il n'y a pas activation de rémunération complémentaire ;
- une cible permettant d'obtenir la rémunération complémentaire maximum pour le critère et au-delà de laquelle la part complémentaire n'évolue plus ;
- entre le seuil et la cible, il est déterminé un niveau d'atteinte compris entre 0 et 100%.

Exemple : avec un seuil de 100 et une cible de 200, si le résultat est de 160 le niveau d'atteinte est de 60% pour ce critère.

Critère n°2 :

Ce critère doit être également économique, mais individuel. Il doit refléter l'efficacité économique du cadre dirigeant concerné dans son périmètre de responsabilité.

Il est proposé de retenir des critères du type : résultat d'une branche ou d'une filiale, EBE d'une filiale, respect d'un budget, etc. ...

Pour le critère choisi, il est également établi un seuil de déclenchement, une cible et un niveau d'atteinte de 0 à 100%.

Critère n°3 :

Ce critère sera défini pour apprécier la performance du cadre dirigeant en lien avec les objectifs stratégiques de la coopérative et/ou du groupe hors résultat économique de l'entreprise.

Ce critère doit aussi permettre l'évaluation qualitative et individuelle du cadre dirigeant.

Aucune consigne n'est donnée pour ce critère tant les objectifs stratégiques des entreprises peuvent être différents.

Pour ce ou ces critères choisis, il est également établi un seuil de déclenchement, une cible et un niveau d'atteinte de 0 à 100%.

Récapitulatif des critères proposés

<i>Critère économique global collectif</i>	<i>Critère économique individuel (lié au métier)</i>	<i>Plan d'action / objectif individuel</i>
- Résultat net - Résultat courant - EBE - CAF	- Résultat de la branche ou de la filiale, - Respect d'un budget, - ...	- Croissance, développement - Certification, - Lancement d'un nouveau produit - ...

B - Mode de calcul

Si chacun des critères pèse pour un tiers et que le premier critère est réalisé à 80 %, le second à 70 % et le troisième à 60 %, le pourcentage moyen de réalisation sera de 70 % et

correspondra ainsi à une part variable de 14 % ^(*) qui s'appliquera sur la masse salariale annuelle telle que définie ci-dessus.

Enfin, les seuils de déclenchement seraient, bien entendu, à fixer au niveau de chaque entreprise concernée en fonction de sa réalité économique.

Exemple de calcul de la rémunération variable :

N1 = niveau d'atteinte du critère 1 en % = 80

N2 = niveau d'atteinte du critère 2 en % = 70

N3 = niveau d'atteinte du critère 3 en % = 60

NT = niveau d'atteinte total en %.

$$\rightarrow NT = (80/3) + (70/3) + (60/3) = 70$$

$$\rightarrow \text{Part variable} = 70 \% \times 20 \% \times \text{SAB}$$

Si une répartition différente de 1/3 par critère a été retenue, il conviendra de modifier la formule en conséquence. Il en irait de même s'il était prévu une compensation des critères.

^(*) Dans l'hypothèse où la limite de la part variable est fixée à 20 % du salaire annuel.

C - Période de détermination et versement

Le calcul de la prime doit intervenir ainsi que son versement dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice concerné. En cas d'imprécision sur le montant, une partie maximum de 50% de la prime complémentaire prévisionnelle pourra voir son paiement différé jusqu'à la réunion du conseil qui approuvera les comptes de l'exercice.

ARTICLE 24 - AVANTAGES EN NATURE

Le salaire mensuel de base pourra être complété par des avantages en nature. L'estimation de ces avantages est fixée par la législation en vigueur. Le montant des avantages en nature rentre dans le salaire brut annuel à comparer avec la rémunération brute annuelle minimale.

ARTICLE 25 - PERIODICITE DES REVISIONS DE REMUNERATION

Chaque année, dans les 2 mois suivant la fin de l'année calendaire, les parties vérifient que le salaire brut annuel de base versé au titre de l'année précédente est au moins égal au minimum de rémunération annuelle brute correspondant à la classe de rémunération applicable au titre de l'année précédente. Si le salaire brut annuel est inférieur au salaire minimum correspondant à la classe de rémunération, le cadre dirigeant bénéficie d'un complément de rémunération.

En cas de changement dans le niveau de responsabilité du cadre dirigeant de nature à modifier l'appréciation des critères de responsabilité, les parties procèdent à une réévaluation de ces

critères, et le cas échéant, à un repositionnement du cadre dirigeant dans la grille de rémunération.

ARTICLE 26 : RACCORDEMENT À LA SITUATION ANTERIEURE

Les parties doivent procéder à un classement du cadre dirigeant selon la méthode prévue aux articles 16 et suivants avant le 31 décembre 2016.

S'il apparaît que le salaire annuel brut, tel que défini à l'article 17, versé durant l'année 2016 est inférieur à la rémunération brute annuelle minimale correspondant à la classe de rémunération, les parties disposent d'une période de 3 ans pour procéder à la revalorisation du salaire annuel brut afin que celui-ci soit au moins égal à la rémunération brute annuelle minimale de la classe de rémunération. Les parties conviennent librement des modalités de cette revalorisation.

Article 6 - Annexes

L'annexe 6 (règlement intérieur de la commission de conciliation) de l'accord paritaire national du 21 octobre 1975 concernant le contrat de travail des cadres dirigeants de la coopération agricole et renumérotée pour devenir l'annexe 5.

Les annexes 2 (Fiches de fonction), 3 (Types d'activités) et 4 (zones géographiques) de l'accord paritaire national du 21 octobre 1975 concernant le contrat de travail des cadres dirigeants de la coopération agricole sont supprimées pour être remplacées par les annexes suivantes :

ANNEXE 2 – CRITÈRES DE RESPONSABILITÉ

Famille 1 : Critères économiques

Le cadre d'appréciation des critères économiques correspond au périmètre d'exercice de la fonction. Pour les fonctions supports, le cadre d'appréciation est celui de l'entreprise ou du groupe.

1 - Valeur du CA, moyenne des données sur 3 ans

Chiffres d'Affaires (M€)	Indices
<1	5
1	10
3	20
6	30

11	40
21	50
50	60
76	70
150	80
300	90
500	100
1000	110
2500	120
5000	130

2 - Valeur Ajoutée, moyenne des données sur 3 ans

Pour le calcul de la valeur ajoutée, il est fait application de l'article 1586 sexies 4^{ème} § du code général des impôts, définissant l'assiette de calcul de la CVAE (Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises).

VA (M€)	Indices
<0.1	5
0.1	10
0.2	20
0.5	30
0.75	40
1	50
2	60
3	70
5	80
7.5	90
10	100
12.5	110
15	120
17.5	130

20	140
50	150
75	160
100	170
250	180
500	190

Famille 2 : Critères liés à l'effectif

Les effectifs sont considérés à trois niveaux : celui de l'entreprise dans sa globalité, puis les effectifs placés sous la responsabilité du cadre dirigeant, puis, le cas échéant, les effectifs temporaires placés sous la responsabilité du cadre dirigeant.

Les effectifs sont appréciés en ETP

3 - Effectif total

Effectif TOTAL	Indices
<6	0
<15	10
<50	15
<150	20
<300	25
<500	30
<1500	35
<5000	40
<15000	45
>15000	50

4 - Effectif permanent sous la responsabilité du cadre dirigeant

<i>Effectif permanent sous la responsabilité hiérarchique</i>	<i>Indices</i>
0	0
<6	5
<15	10
<50	15
<150	20
<500	25
<1500	30
<5000	35
>5000	40

5 - Effectif temporaire maximum

<i>Effectif Temporaire Maximum dirigé au même moment</i>	<i>Indices</i>
<20	0
<50	5
<150	10
<250	15
>250	20

Famille 3 : Critères liés à la fonction exercée

6 - Fonction exercée au plus proche des définitions de fonction établies dans le présent accord (annexe 1)

Il convient de se référer aux fonctions définies à l'annexe 1 du présent accord. La fonction retenue sera celle dont le contenu est le plus proche de celle exercé par le cadre dirigeant.

Fonction	Indices
Directeur Général ou Directeur	400
Directeur adjoint	350
Directeur de Branche ou de Pole	300
Directeur administratif, financier, affaires juridiques et système d'information	275
Directeur Commercial	275
Directeur Industriel	275
Directeur administratif et financier	225
Directeur Marketing	225
Directeur des Ressources Humaines	225
Directeur d'exploitation	225
Directeur de l'organisation et des systèmes d'information	225
Directeur Recherche & Développement	200
Sous-Directeur	200
Secrétaire Général	200
Directeur des Territoires	200
Directeur de la Communication	200
Directeur QHSE	175
Directeur des achats	175

7 - Nombre d'activités gérées.

Par activité, on entend : approvisionnement, collecte, transformation, commercialisation vrac et sans marques, commercialisation avec marque, prestation de services, machinisme, distribution au grand public

Nombre d'activités	Indices
1 activité	0
2 activités	5
3 activités	10
> 4 activités	15

8 - Fonction élargie

Fonction exercée par le cadre dirigeant dans d'autres domaines que la fonction repère

Fonction élargie	Indices
Le cadre dirigeant exerce les activités définies	0
Le cadre dirigeant exerce en plus des activités dans un autre domaine de compétence	10
Le cadre dirigeant exerce des activités dans un autre domaine de compétence et en a une autorité d'expertise	20

9 - Périmètre d'intervention : France, Europe, monde

Responsabilité Internationale	Indices
Fonction dont les enjeux et les opérations dirigées sont internationales (avec implantations locales)	50
Fonction dont les enjeux sont associés à un marché international (sans implantation locale)	25
Fonction dont les enjeux sont associés à un marché européen	10
Fonction dont les enjeux sont en France	0

10 - Structure d'intervention : Coopérative, filiale, groupe

Structure	Indices
<i>Groupe</i>	<i>20</i>
<i>Coopérative</i>	<i>10</i>
<i>Filiale</i>	<i>0</i>

ANNEXE 3 – CLASSES DE REMUNERATION

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

ANNEXE 4 – RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE MINIMALE

Classe	Rémunération brute annuelle minimale
<i>C1</i>	<i>43 000</i>
<i>C2</i>	<i>47 750</i>
<i>C3</i>	<i>49 900</i>
<i>C4</i>	<i>53 000</i>
<i>C5</i>	<i>58 950</i>
<i>C6</i>	<i>66 200</i>
<i>C7</i>	<i>77 000</i>
<i>C8</i>	<i>93 000</i>
<i>C9</i>	<i>115 000</i>
<i>C10</i>	<i>138 000</i>
<i>C11</i>	<i>160 000</i>
<i>C12</i>	<i>184 000</i>
<i>C13</i>	<i>211 000</i>
<i>C14</i>	<i>238 000</i>
<i>C15</i>	<i>271 000</i>

Article 7 - Application des dispositions du présent avenant

Le principe de l'application des dispositions du présent avenant doit faire l'objet d'un accord entre le cadre dirigeant et son employeur dans le cadre d'un avenant au contrat de travail, sauf si le contrat de travail prévoit expressément que les avenants futurs à l'accord APN s'appliqueront automatiquement.

Article 8 – Date d'application

Pour les cadres dirigeants en poste au jour de la signature du présent avenant ou engagé jusqu'au 31 août 2016, celui-ci est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Pour les cadres dirigeants engagés à compter du 1^{er} septembre 2016, le présent avenant est applicable à compter de leur engagement.

Fait à PARIS, le 16 juin 2016

Pour Coop de France
Gilbert KEROMNES
Président de la Commission Ressources Humaines

Pour DIRCA
Patrice BRISSON
Président