



ELIANCE
Association

A photograph of a woman in a blue jacket and a man in a green jacket standing in a grassy field with several cows. The man is petting a cow. The background shows a blue sky with some clouds and a body of water in the distance.

**RAPPORT
D'ACTIVITÉ
SOCIAL
2024**

ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ORDINAIRES ANNUELLES

Syndicat national des centres d'insémination animale

et

ELIANCE ASSOCIATION

LE 19 MARS 2025

SOMMAIRE

1. Introduction	3
2. Actualité institutionnelle	3
3. Bilans économiques et sociaux communs	4
4. Extension et anticipation de la mise en œuvre de la nouvelle CCN du « conseil et service en élevage »	5
5. Mise en place de la CPPNI de la nouvelle branche	7
6. Certificats de Qualification Professionnelle	7
7. Négociations salariales de branches	8
8. Féminisation des métiers de la branche	9
9. Négociation sociale à la coopération agricole (LCA)	9
10. Influence	11
11. Feuille de route 2025	11
12. Conclusion	11

1. INTRODUCTION

Le présent rapport poursuit l'approche inaugurée l'an passé, de la publication d'un rapport commun d'activité des deux Organisations Professionnelles d'Employeurs (OPE) relevant du périmètre de la nouvelle branche du conseil et service en élevage (IDCC 7027), soit :

- le SNCIA pour la branche sélection et reproduction animales (« branche IA ») ;
- ELIANCE ASSOCIATION pour la branche des organismes de Contrôle Laitier (« branche CL »).

Pour rappel, le SNCIA et ELIANCE ASSOCIATION conservent, à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2025, leur objet dans le champ de la négociation sociale de leur branche professionnelle respective (IA pour l'un, CL pour l'autre).

L'évènement marquant de l'année 2024 a été l'extension de la nouvelle convention collective nationale de branche (« CCN ») du conseil et service en élevage signée le 6 juillet 2023.

2. ACTUALITE INSTITUTIONNELLE

La conclusion de la CCN du 6 juillet 2023 fut l'aboutissement d'un marathon de plus de cinq ans de négociation paritaire entre :

- la partie employeurs : les commissions sociales du SNCIA et d'ELIANCE ASSOCIATION, réunies en « commission sociale commune IA + CL » ;
- les organisations syndicales représentatives (« OSR ») à savoir :
 - o La CFDT Agri Agro : 53,69%
 - o L'UNSA 2A : 29,39%
 - o La CFE-CGC Agro : 16,92%

L'année 2024 marque quant à elle la satellisation de la nouvelle CCN par son extension par un arrêté du 25 juillet 2024, publié au JORF le 2 août 2024, avec une entrée en vigueur en deux temps :

- **application partielle au 1^{er} janvier 2025**, à l'exception des trois volets : classification , grille des rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) et prime de fidélisation ;
- **application totale au 1^{er} janvier 2026** intégrant ces trois volets.

Sous l'impulsion de nos deux OPE, la plupart des entreprises a anticipé en 2024 le déploiement de ce nouveau socle social innovant, par notamment la formation à la classification et l'analyse d'impact sur leur accord collectif d'entreprise aux dispositions de la CCN.

Parallèlement, les membres de la CSE, notamment son Président Vincent LEMONNIER et l'équipe salariée d'ELIANCE, poursuivaient leur investissement dans les diverses commissions sociales habituelles.

En cohérence avec la création d'ELIANCE en juin 2022, suivie de celle de la branche unique du conseil et service en élevage, **l'ambition demeure de regrouper à l'avenir le portage du dialogue social professionnel au sein d'une même entité juridique.**

La fin de l'année 2024 marque également le dépôt des deux dossiers de demande de représentativité du SNCIA et d'ELIANCE ASSOCIATION en qualité d'OPE pour le nouveau cycle de mesure d'audience 2025 -2028, en application de l'arrêté du 30 mai 2024 relatif aux modalités de candidature des OPE dans le cadre de leur représentativité en 2025.

3. BILANS ECONOMIQUES ET SOCIAUX COMMUNS AUX BRANCHES SELECTION/REPRODUCTION ANIMALES ET CONTROLE LAITIER

L'automne 2024 a vu la réalisation d'une nouvelle enquête économique et sociale auprès des adhérents du SNCIA et d'ELIANCE ASSOCIATION (entités de droit privé, sans les Chambres d'agriculture) pour établir le **rapport social commun sur le périmètre de la nouvelle branche du conseil et service en élevage**

Ce rapport, enrichi de nouvelles données et transmis à tous les adhérents, constitue un précieux outil pour faire le radiographie des emplois de la nouvelle branche.

Un point se confirme d'étude en étude : la forte proportion des **employeurs de moins de 50 salariés dans la branche du conseil et service en élevage** constituant la moitié du secteur. De la même manière, la féminisation de nos métiers continue avec environ 47 % de la population salariée.

Les partenaires sociaux des deux branches professionnelles ont aussi pris connaissance le 6 novembre 2024 du rapport économique, marqué par une poursuite de l'érosion des activités tant en insémination qu'en contrôle de performances, en lien avec la diminution du cheptel bovin français. Le débat a porté sur les pistes d'adaptation à cette situation, les possibilités de diversification et les éventuels relais de croissance.

Ils affichent l'objectif d'améliorer la qualité de ce rapport économique et social en 2025 et au-delà, afin de :

- affiner les données pertinentes à collecter pour conforter les constats partagés entre partenaires sociaux ;
- renforcer notre capacité d'influence pour notamment défendre les fortes spécificités de nos métiers en termes d'organisation et de contrôle de la durée du travail ;
- et asseoir notre action en matière d'actions prospectives.

4. EXTENSION ET ANTICIPATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE CCN DU « CONSEIL ET SERVICE EN ELEVAGE »

4.1. EXTENSION ET LE NOUVEL IDCC

La signature de cette nouvelle CCN en juillet 2023 a marqué la réussite de la co-construction par les partenaires sociaux d'un nouveau socle social national, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés, traduction d'un dialogue social rénové et ambitieux pour relever notamment les défis de l'attractivité des métiers.

Les partenaires sociaux signataires ont demandé au Ministère chargé de l'agriculture, son **extension obtenue par arrêté du 25 juillet 2024, publié au JORF le 2 août 2024.**

A titre accessoire, l'extension était assortie de quelques réserves concernant l'article 42 relatif au régime de retraite complémentaire et de remarques de cosmétique juridique qui ne remettent aucunement en cause l'économie générale du texte..

Le nouvel IDCC attribué à la nouvelle CCN est le 7027.

Il permet d'acter administrativement et même symboliquement la naissance de la nouvelle branche, ainsi que de collecter plus facilement des statistiques sur le nouveau périmètre auprès de divers organismes (MSA, AGRICA, OCAPIAT...).

Cette extension par arrêté ministériel oblige **toutes les entreprises, non-membres du SNCIA ou de ELIANCE ASSOCIATION, relevant de son champ professionnel et géographique, à appliquer l'intégralité des dispositions de la nouvelle CCN et ses avenants futurs.** Son périmètre est élargi notamment au contrôle de performance en viande (« Bovin Croissance ») et aux organismes de sélection, ainsi qu'aux établissements de produits germinaux porcins et cunicoles.

Rappelons que d'un point de vue social, l'extension des accords de branche joue un rôle très important, en assurant l'uniformisation des garanties sociales et en encadrant le fonctionnement du marché du travail, notamment en limitant les pratiques de « dumping social ».

Dans un souci de collaboration, le SNCIA a dispensé une formation de présentation de la nouvelle CCN aux membres de Races de France, tout comme aux membres de l'ANIO.

4.2. RAPPEL DES POINTS CLES DE LA NOUVELLE CCN MODERNISEE

D'une manière générale, nous avons constaté sur 2024, que les entreprises de la branche avaient anticipé sa mise en œuvre.

A ce titre, rappelons ces principales dispositions :

- une nouvelle méthode de classification permettant de sortir de la logique rigide actuelle d'emplois repères, dans une époque marquée par l'émergence de nouveaux métiers ;
- une grille de rémunérations minimales annuelles en euros ;

- une meilleure protection sociale en cas de maladie mais aussi de congé maternité et paternité, et une prise en charge de la part employeur à 60% de la complémentaire santé ;
- une prime de fidélisation de compromis entre les deux systèmes actuels de prime d'ancienneté, etc...
- des dispositions relatives à l'estimation forfaitaire de la durée du travail ;
- des dispositions relatives au travail intermittent et actualisation des dispositions relatives au recours au forfait annuel en jours.

4.3. MOBILISATION DU SNCIA ET D'ELIANCE ASSOCIATION

Le SNCIA et ELIANCE ASSOCIATION ont mobilisé des moyens humains et financiers pour accompagner comme il se doit les entreprises adhérentes dans l'appropriation et le déploiement de cette nouvelle CCN.

- > Des **webinaires ont été organisés** dès octobre 2023 et des flash infos, circulaires, kits d'explication et fiches techniques de déploiement ont été élaborés.
- > Concernant la classification, **un modèle d'accord collectif d'entreprise relatif à la mise en œuvre de la classification** a été circularisé par email accompagné d'un explicatif en septembre 2024 (le but était d'accompagner les entreprises dans le déploiement de la classification et de répondre à l'obligation issue de la CCN de lancer les négociations relatives à la conclusion d'un ACE avant la fin mars 2025).
- > En décembre 2024, ELIANCE a également circularisé **son FAQ mis à jour**.
- > Une **édition n°1 de la CCN, embellie en format pdf**, a été publiée gratuitement pour rendre sa consultation plus aisée et agréable.
- > Enfin, **la formation relative à la classification** proposée par ELIANCE FORMATION a été largement suivie par nombre de sociétaires (des sessions sont encore programmées sur l'année 2025).

Animées de la volonté d'accompagner les entreprises dans ce chantier social aux forts enjeux, nos deux OPE ont décidé la mobilisation de moyens financiers propres, notamment par **la prise en charge du coût pédagogique des formations dédiées à la mise en œuvre de la nouvelle CCN** :

- le SNCIA rembourse les inscriptions des salariés d'entreprises appliquant la CCN de la Sélection et Reproduction Animales (7021) ;
- ELIANCE ASSOCIATION rembourse les inscriptions des salariés d'entreprises appliquant la CCN du Contrôle Laitier (7008) ou du réseau Bovins Croissance.

5. LA MISE EN PLACE DE LA CCPNI DE LA NOUVELLE BRANCHE

Par la conclusion d'un accord de la branche du 25 septembre 2023, la nouvelle instance de dialogue social (« CPPNI ») a été mise en place dans les limites fixées par la CCN. Ainsi, la CPPNI du conseil et service en élevage s'est réunie 3 fois en 2024 :

- Le 26 mars 2024 ;
- Le 11 juin 2024 ;
- Le 6 novembre 2024.

Lors de la dernière CPPNI, il a été convenu d'inscrire à l'ordre du jour de la prochaine, programmée le 4 mars 2025, la question de la valorisation de la grille des RMAG de la nouvelle CCN du 6 juillet 2023 du conseil et service en élevage applicable au 1er janvier 2026 dans la mesure où ce point n'a pas pu être abordé, faute de temps lors de la CPPNI du 6 novembre 2024.

6. CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) font partie des outils permettant aux branches professionnelles de porter des parcours de formation en phase avec leurs besoins de main d'œuvre identifiés pour l'avenir. Divers financements y sont associés.

La branche IA avait mis en place deux CQP correspondant à ses besoins identifiés pour les évolutions du secteur de la sélection et reproduction animales, par accord collectif du 03/10/2017 :

- Le CQP de Technicien Conseil de la Gestion de la Reproduction Animale (« TCGRA ») ;
- Le CQP de « Animateur de Techniciens Conseil de la Reproduction Animalière (« ATCRA »), maintenant appelé « Responsable de Conseillers Techniques en Elevage » (« RCTE »).

Ces deux CQP étaient inscrits au Registre National de la Certification Professionnelle (« RNCP »). Or, cette inscription doit être renouvelée régulièrement. En l'occurrence, elle prenait fin le 04/01/2024. L'expiration de l'inscription au RNCP est sans incidence sur les CQP déjà délivrés ou en cours de préparation.

Après analyse du dossier, il est apparu qu'un renouvellement à l'identique était impossible. Entre temps, la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (« CNCP ») est devenue « FRANCE COMPETENCES ». Le dossier n'était plus le même et divers critères ont changé.

L'année 2023 a donc vu le démarrage d'un chantier visant au renouvellement de l'inscription au RNCP des deux CQP, avec quelques ajustements tenant compte de l'expérience. Ce projet s'est poursuivi en 2024.

Ainsi, **les CQP TCGRA (Technicien-Conseil en Reproduction Animale) et CQP RCTE (Responsable de Technicien-Conseil en Elevage) ont été renouvelés** par l'accord collectif de branche du 11 juin 2024 accompagné de ses 2 annexes.

La Commission Paritaire Nationale Interbranches de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de La Coopération Agricole du 3 juillet 2024 a adopté la demande de l'enregistrement de ces deux CQP au RNCP à France Compétences, afin d'accompagner les mutations de l'élevage et renforcer l'attractivité des métiers, puis a validé la reconduction de ces deux CQP qui ont été déposés successivement mi 2024 (RCTE) et courant 2025 (TCGRA) à France Compétences aux fins d'enregistrement au RNCP.

La commission France Compétences du 30 janvier 2025 a validé l'inscription du CQP RCTE au RNCP pour une durée de 5 ans.

7. NEGOCIATIONS SALARIALES DE BRANCHES

Dans l'attente de l'entrée en application du bloc classification/rémunérations conventionnelles minimales de la nouvelle CCN, le SNCIA et ELIANCE ASSOCIATION conservent leur autonomie de négociation pour leur grille respective de salaires minima : la commission paritaire nationale côté CL et la commission mixte nationale côté IA.

7.1 BRANCHE CONTROLE LAITIER / ELIANCE ASSOCIATION : AVENANT N°16

Réunis en Commission Paritaire Nationale de la branche insémination (CPN CL) le 6 novembre 2024, les partenaires sociaux ont discuté de la demande des trois organisations syndicales représentatives d'augmentation de la grille des minima annuels conventionnels (RAM) et de la valeur du point.

Après une suspension de séance, un accord salarial a été trouvé entre la CFDT Agri Agro et UNSA2A sur la base d'une hausse uniforme de + 2 % au 1er janvier 2025 de la grille RAM et de la valeur du point. Cet accord a été formalisé par la signature de l'avenant n°16 dont les formalités de dépôt et d'extension ont été réalisées. La précédente hausse avait été fait l'objet de l'avenant n°15 du 6 décembre 2023.

7.2. BRANCHE INSEMINATION ANIMALE / SNCIA : AVENANT N°15

Réunis en Commission Mixte Nationale de la branche insémination (CMN IA) le 6 novembre 2024, les partenaires sociaux ont discuté de la demande des trois organisations syndicales représentatives d'augmentation des minima conventionnels (RMM et RAM).

Après plusieurs suspensions de séance, un accord salarial a été conclu entre le SNCIA/CFDT Agri Agro/UNSA2A sur une hausse uniforme de + 3,23 % au 1^{er} octobre 2024 assortie d'une clause de revoyure. Point important, la précédente hausse de 1,665 % (avenant n° 14) remontait au 29 mars 2023.

Cette hausse des minima conventionnels boucle la négociation salariale 2023 et devrait boucler celle de 2024 selon le niveau effectif de l'inflation en masse 2024.

La CFE-CGC Agro a informé le SNCIA qu'elle allait adhérer à cet accord. Ce point est à souligner dès lors qu'il permet une cohésion des 3 OSR sur l'avenant n°15 formalisant cet accord salarial.

8. FEMINISATION DES METIERS DE LA BRANCHE

En novembre dernier, les partenaires sociaux de la branche ont validé le **projet d'étude sur la féminisation des métiers des entreprises de conseil et service en élevage pour favoriser l'attractivité, l'insertion et les parcours professionnels des femmes**. La fiche d'action a été déposée aux fins de validation du projet d'étude par la CPNIEFP de La Coopération Agricole aux fins d'un financement par l'OCAPIAT.

Les entreprises de conseil et service en élevage connaissent une forte progression de la féminisation de leurs métiers notamment de techniciennes intervenant en élevage. En 2023, les femmes représentaient 47% des salariés de la branche (contre 19% en 2012) et 65 % des candidates à l'examen d'obtention du certificat d'aptitude à la fonction de technicien insémination (CAFTI).

Les principaux objectifs sont

- d'identifier et d'analyser les freins et atouts en termes d'attractivité et d'insertion de l'emploi des femmes dans des métiers à des contraintes organisationnelles (intervention en ferme de travail sur 6 jours y compris le dimanche), physiques (acte d'insémination, port de charge, manipulation d'équipement de pesée du fait..) et mentales (intervention dans des délais contraints,...)
- d'élaborer et de mettre à disposition des entreprises une boîte à outils pour la gestion des emplois et des parcours professionnels des femmes, en intégrant notamment la dimension qualité de vie au travail.

Le dossier est en cours d'instruction.

9. NEGOCIATION SOCIALE A LA COOPERATION AGRICOLE (LCA)

9.1. LCA VEUT SORTIR DU STATUT QUO SUR LE PROJET D'UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA COOPERATION

La Commission sociale employeurs interbranche (CSEI) de La Coopération Agricole (LCA), réunie le 10 juillet 2024, a débattu de l'opportunité d'une relance du processus de création d'une convention collective nationale (CCN) de la coopération agricole et familles associées susceptible de regrouper huit branches (80 000 salariés), dont celle du conseil et service en élevage.

Les différentes branches ont exposé leur point de vue sur l'opportunité de réactiver la négociation d'un accord de méthode visant à créer les conditions favorables à la conclusion de cette nouvelle CCN.

Côté ELIANCE, ce projet a été mis à l'ordre du jour de la CSE du 6 septembre 2024. Nos deux OPE se sont à nouveau déclarées favorables à ce projet structurant à long terme sous réserve de 7 pré requis adressés par une note à LCA. Elles ont souligné notamment que la priorité du moment demeure le déploiement de la nouvelle CCN du 6 juillet 2023.

Une fois de plus, notre branche a marqué sa stratégie d'agir et de ne pas subir, en soulignant également que toute CCN de LCA supposerait la sécurisation des spécificités de nos métiers et de la grille des rémunérations minimales annuelles garanties issue de la CCN du 6 juillet 2023.

Lors de l'instance de dialogue social du 29 octobre 2024 et de la CSEI du 14 janvier 2025, le constat fut dressé qu'à défaut de cohésion de l'ensemble des branches, LCA et les familles associées ne sont pas en mesure d'ouvrir une négociation sur une CCN unique. Le projet n'est pas enterré. Il est convenu de le laisser en stand-by pour le moment, le temps que la conjoncture évolue.

9.2. AGRICA

LCA a également pris connaissance du bilan du régime adhésion prévoyance d'AGRICA pour 2023, marqué par une sinistralité volatile et dégradée sur l'ensemble de son périmètre (MSA, Groupama, Crédit Agricole, Coopération).

La dégradation du financement de ce régime résulte en particulier de l'allongement de la durée des arrêts de maladie notamment chez les jeunes salariés. Il convient de relever avec satisfaction l'amélioration du ratio sinistres/primes d'assurance de la branche conseil et service en élevage passé entre 2021 et 2023 de 107% à 87%.

Pour AGRICA, le retour à l'équilibre financier de ce régime emportait une proposition de base d'augmentation des cotisations de 6,3% pour 2025. Après négociation et échanges, la CSEI du 3 octobre 2024 a validé l'augmentation finale proposée de 4%.

Côté ELIANCE, bien qu'attachée au mutualisme du financement de la prévoyance, ELIANCE souhaite un débat sur un mutualisme raisonné de nature à récompenser les branches vertueuses déployant une politique active de prévention des risques professionnels.

9.3. Représentation sociale à LCA

La nouvelle organisation de sa représentation en matière sociale qui se traduit par la transformation de sa commission RH en 2 commissions distinctes : une commission emploi, formation et attractivité (CFA), ainsi qu'une commission sociale employeurs interbranches et familles associées (CSEI) dans laquelle ELIANCE reste présente et mobilisée. Le règlement intérieur de la CSEI a été revu en 2024.

Outre la participation de la responsable des affaires sociales d'ELIANCE, la branche a renforcé sa représentation au sein de cette CSEI par la nomination de deux nouveaux membres issus de la CSE de notre branche : Natacha BARON (Littoral Normand) et Magali BRAS (INNOVAL).

10. INFLUENCE

Dans une dynamique d'influence et de captation d'informations utiles à la branche du conseil et service en élevage, **ELIANCE s'implique fortement dans l'écosystème institutionnel social, en lien étroit avec la coopération agricole**, à travers divers mandats au sein des principaux organismes et instances, notamment :

- OCAPIAT (notre OPCO de branche) ;
- CPNIEFP de La Coopération Agricole ;
- Commission sociale employeurs interbranche (CSEI) ;
- Instance de dialogue sociale interbranche
- Commission RH de La Coopération Agricole ;
- Comités techniques de la MSA (Sécurité sociale).

Ces mandats permettent un accès privilégié à certaines informations et des contacts importants, formels et informels, avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Ils s'inscrivent résolument dans l'axe d'influence de la nouvelle fédération nationale notamment sur l'enjeu stratégique de l'attractivité de nos métiers.

11. FEUILLE DE ROUTE 2025

La feuille de route 2025 est la suivante :

1. Consolider le déploiement de la nouvelle CCN dans les entreprises ;
2. Engager le rapprochement entre le SNCIA et ELIANCE association (portage unifié du dialogue social) ;
3. Sécuriser la représentativité de nos 2 organisations d'employeurs ;
4. Obtenir l'inscription au registre national des compétences professionnelles du CQP TCGRA, l'inscription ayant été obtenue en janvier 2025 pour le CQP RCTE ;
5. Lancer l'étude sur la féminisation des métiers des entreprises de notre réseau et du pôle animal de la coopération agricole avec un financement OCAPIAT ;
6. Elaborer une Charte sur la sécurité des techniciens en ferme.

CONCLUSION

En 2024, comme auparavant, le SNCIA et ELIANCE ASSOCIATION accompagnent les entreprises adhérentes dans les évolutions économiques et sociales de leurs organisations, l'adaptation à un environnement changeant et la défense de nos métiers.

Les **alliances et rapprochements noués sur le terrain entre EMP et ECEL** donne plus que jamais sens à notre nouvelle CCN notamment au vu de l'obsolescence certaine des deux CCN historiques (classification, grilles de minima...) et des attentes sociales des entreprises.

L'objectif a aussi été atteint de conserver certaines particularités ancrées dans l'économie de nos entreprises (ex : des estimations forfaitaires du temps de travail des inséminateurs et temps partiels dérogatoires au principe légal de 24 heures / semaine, par exemple).

Dans un monde volatil, incertain, complexe et aléatoire, les partenaires sociaux ont su relever le défi d'œuvrer en commun à coconstruire, dans le respect et l'échange, une nouvelle CCN modernisée dont **les ambitions cardinales sont de contribuer à l'attractivité des métiers et à la performance économique et sociale des entreprises.**

Nous **recommandons aux entreprises de poursuivre activement l'appropriation la nouvelle classification** qui marque un changement de paradigme en la matière (la machine à peser les compétences requises dans l'emploi suppose, au préalable, de réévaluer voire d'établir les fiches d'emploi indispensables au processus de cotation par critères classants).

Le présent rapport tient à exprimer **ses sincères remerciements aux membres des deux Commissions sociales employeurs pour leur fidélité et leur mobilisation dans l'intérêt commun social de la branche unique.**

Un salut particulier est adressé à Vincent LEMONNIER, éleveur et élu de Littoral Normand, pour sa mobilisation à la présidence de la CSE commune et de la CCPNI.

L'arrivée de Raphaëlle LEROY, recrutée en remplacement de Xavier CAROFF, traduit la volonté de nos OPE à disposer d'un continuum de ressources expertes pour assurer un service de qualité aux adhérents et la défense des spécificités d'intérêt général social de notre branche. Raphaëlle LEROY aura aussi la mission de succéder à Stéphane DEVILLERS dans l'animation du dialogue social de branche.