

Assemblées générales ordinaires annuelles

17 MARS 2026

Syndicat national des centres
d'insémination animale

ELIANCE Association



RAPPORT
D'ACTIVITÉ
SOCIALE
2025

SOMMAIRE

1.	Introduction.....	3
2.	Actualité institutionnelle.....	3
3.	Bilan économique et social communs aux branches de la sélection et reproduction animale et aux organismes de contrôle laitier.....	4
4.	Activité de la CPPNI de la nouvelle branche.....	5
5.	Certificats de Qualification Professionnelle.....	5
6.	Négociation salariale de branche.....	6
7.	Féminisation des métiers de la branche.....	8
8.	Activité et négociation sociale interbranche : LCA et secteur alimentaire.....	9
9.	Influence.....	13
10.	Feuille de route 2026.....	14
11.	Conclusion.....	14

1. INTRODUCTION

Le présent rapport d'activité sociale est commun aux 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 conservaient, 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).

2. ACTUALITE INSTITUTIONNELLE DE LA BRANCHE DU CONSEIL ET SERVICE EN ELEVAGE

2.1. LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CONSEIL ET SERVICE EN ELEVAGE DU 6 JUILLET 2023

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 :
 - La CFDT Agri Agro
 - L'UNSA 2A
 - La CFE-CGC Agro

L'année 2025 a été marquée par l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2025 de l'ensemble des dispositions étendues de la CCN du conseil et service en élevage à l'exception de 3 thèmes qui sont eux entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2026 : la RMAG, la prime de fidélisation et la classification des emplois.

A la lumière des retours de nos adhérents, nous avons constaté que cette entrée en vigueur avait été anticipée par entreprises et leurs services RH.

Certaines entreprises ont notamment profité de cette l'entrée en vigueur pour réviser (selon les cas avec les salariés, les membres du CSE ou les DS) leur accord collectif d'entreprise dont certaines dispositions pouvaient être considérées comme « obsolètes ».

De son côté, ELIANCE a poursuivi sa communication sur l'entrée en vigueur de la CCN et a proposé 2 nouvelles sessions spécifiques en visio-conférence dédiées au rappel des principales 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.**

2.2. LA PUBLICATION DE L'ARRETE DE REPRESENTATIVITE DE NOS 2 OPE

La fin de l'année 2025 a également été marquée par la **publication de l'arrêté de représentativité du 27 novembre 2025** (publié au JO le 18 décembre 2025) reconnaissant la représentativité de nos 2 OPE pour 4 ans (2025 à 2028) :

- SNCIA à 65,50% ;
- ELIANCE ASSOCIATION à 34,50%.

Parallèlement, par un arrêté du même jour, la représentativité des 3 OSR de la branche a été renouvelée pour 4 ans :

- CFDT Agri Agro à 61,45% ;
- UNSA2A à 23,11% ;
- CFE-CGC Agro à 15,44%.

2.3. LA REACTIVATION DU GROUPE RH

L'année 2025 a été également marquée par la réactivation du groupe RH de la branche.

Trois réunions se sont tenues en visio-conférence sur l'année 2025 :

- 25 juin 2025 ;
- 1^{er} octobre 2025 ;
- 16 décembre 2025.

Ces réunions permettent d'évoquer les évolutions légales et jurisprudentielles qui sont susceptibles d'intéresser la branche, en complément des flashs sociaux envoyés régulièrement. L'actualité et les projets de la branche et de l'interbranche sont également abordés.

Au-delà de l'actualité, l'objectif est de répondre aux besoins affichés des acteurs RH de pouvoir se connaître, échanger sur leurs problématiques diverses (recrutement, formation, durée du travail, rémunération, etc) et de faire émerger les sujets qu'ils souhaitent traiter collectivement.

Ces réunions sont abordées de manière collaborative et participative.

3. BILAN ECONOMIQUE ET SOCIAL COMMUNS AUX BRANCHES SELECTION/REPRODUCTION ANIMALES ET CONTROLE LAITIER

L'automne 2025 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 disponible sur l'extranet, a été transmis à tous les adhérents. Il constitue un précieux outil pour faire la radiographie des emplois au sein de la 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** qui constitue plus de la moitié du secteur. De la même manière, la féminisation de nos métiers continue et représente environ 49 % de la population salariée.

Les partenaires sociaux des deux branches professionnelles ont aussi pris connaissance le 25 novembre 2025 du rapport économique, marqué par une stabilité du nombre d'IAT et une légère baisse des IAP par rapport à la campagne précédente (-1 %), en lien avec la diminution du cheptel bovin français.

4. L'ACTIVITE DE LA CPPNI 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 2025 :

- Le 3 avril 2025 ;
- Le 1^{er} juillet 2025 ;
- Le 25 novembre 2025.

La CPPNI a intégré deux nouveaux membres à la suite de leur nomination au sein de la commission sociale employeurs (CSE) :

- Julie Basse, RRH au sein d'Éleveurs des Savoie ;
- Frédéric HUG, Président d'Éleveurs des Savoie.

En 2026, Guy PEGOUD et Jean Luc BAZAILLACQ vont prendre leur retraite et quitter de facto la CSE et la CPPNI.

Lors de la dernière CPPNI, il a été convenu d'échanger en 2026 sur le remaniement du contrat groupe frais de santé actuellement proposé au niveau de la branche compte tenu de son manque d'attractivité et son faible niveau de souscription.

5. 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.

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 (« CPNIEFP ») 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 en septembre 2025 (TCGRA) auprès de 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.

A contrario, cette dernière a refusé par un courrier en date du 6 janvier 2026, l'inscription au RNCP du CQP TCGRA. Cette décision unanime de la commission paritaire était principalement motivée par le fait que ce CQP ne pouvait pas relever du niveau 6 en raison de son contenu et du nombre de blocs de compétences qu'il contient. En outre, l'obligation de détenir le CAFTI comme un préalable à l'obtention du CQP et non comme une condition d'entrée, n'apparaissait pas clair pour la commission.

Dans cette situation, **il a été décidé lors de la CPPNI du 20 février 2026, de redéposer le dossier auprès de France Compétences en suivant les recommandations de la commission avec un placement en niveau 5.**

6. NEGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

Les dispositions relatives à la RMAG issue de la CCN du conseil en élevage entraient en vigueur au 1^{er} janvier 2026. Jusqu'au 31 décembre 2025, les grilles des minima issues de la CCN des organismes de contrôle laitier et de la CCN de la sélection et reproduction animales restaient en vigueur.

Leur dernière mise à jour résultait des négociations du 6 novembre 2024. Aucune négociation n'a eu lieu en 2025 notamment en raison de leur échéance au 31 décembre.

L'année a été marquée la première négociation salariale de la grille RMAG de la CCN du conseil et service en élevage. Cette demande avait été portée par les OSR dès 2024.

Les discussions ont été initiées lors de la CPPNI du 3 avril 2025 et se sont soldées par un échec, les prétentions des OSR étant trop éloignées du positionnement de nos OPE. Le même constat a été dressé lors des discussions qui se sont poursuivies en CPPNI du 1^{er} juillet 2025.

Un accord a finalement été trouvé lors de la CPPNI du 25 novembre 2025, ce qui a donné lieu à la signature de l'avenant n°1 de la CCN du conseil et service en élevage.

L'accord entérine une revalorisation de l'ensemble de la grille RMAG à hauteur de 4% à compter du 1^{er} janvier 2026. L'ensemble des syndicats représentatifs est signataire de cet accord.

La négociation et le montant de la revalorisation ont tenu compte du fait que la grille RMAG avait été négociée en avril 2023 et également des perspectives économiques pour l'année 2026. Ainsi, le montant de 4% doit se comprendre comme suit :

- 3% correspondent à la valorisation de la période transitoire d'avril 2023 à décembre 2025 ;
- 1% correspond à une forme d' « avance » compte tenu des perspectives pour l'année 2026.

A titre de rappel, la nouvelle grille RMAG de la CCN du conseil et service en élevage est la suivante :

Classe	Echelon	Montant du 1er janvier 2026
1	1	22 672 €
	2	23 125 €
	3	23 588 €
2	1	24 059 €
	2	24 541 €
	3	25 032 €
3	1	25 532 €
	2	26 043 €
	3	26 564 €
4	1	27 613 €
	2	28 165 €
	3	28 729 €
5	1	29 304 €
	2	29 890 €
	3	30 488 €
6	1	31 097 €
	2	31 719 €
	3	32 353 €
7	1	33 000 €
	2	33 661 €
8	1	34 334 €
	2	35 021 €
9	1	35 721 €
	2	36 435 €
10	1	37 164 €
	2	37 907 €

La prime de fidélisation issue de l'article 32 de la CCN du Conseil et service en élevage est automatiquement revalorisée du même pourcentage que la grille RMAG. Cette prime ne se cumule pas et ne substitue aux primes d'ancienneté déjà existantes dans les entreprises. Ainsi, cette dernière a également été revalorisée de 4% au 1^{er} janvier 2026.

A titre de rappel, les nouveaux montants de la prime de fidélisation à compter du 1^{er} janvier 2026 sont les suivants :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant au 1er janvier 2026
5 ans révolus	52 €
8 ans révolus	83 €
10 ans révolus	104 €
15 ans révolus	156 €
20 ans révolus	208 €

7. FEMINISATION DES METIERS DE LA BRANCHE

Les entreprises de conseil et service en élevage connaissent une forte progression de la féminisation de leurs métiers notamment des techniciennes intervenant en élevage. En 2024, les femmes représentaient 49% des salariés de la branche (contre 19% en 2012). En outre, en 2025, 73,5 % des candidats à l'examen d'obtention du certificat d'aptitude à la fonction de technicien insémination (CAFTI) étaient des femmes.

Face à ce constat et à la suite de discussions au sein de la branche, la CPNIEFP de La Coopération Agricole a validé en 2025 la fiche action mise en place au sein de la branche aux fins de lancement d'une étude sur la féminisation des métiers pour favoriser l'attractivité, l'insertion et les parcours professionnels des femmes dans les entreprises du conseil et service en élevage. Elle a également été étendue aux coopératives des filières animales et de leurs filiales. Cette étude est financée par l'observatoire de La Coopération Agricole.

Les principaux objectifs de cette étude sont les suivants :

- 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, etc.) et mentales (intervention dans des délais contraints, etc.)
- 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.

La phase 1 de l'étude a été lancée en fin d'année 2025 avec un bilan quantitatif de l'emploi des femmes.

La phase 2 de l'étude s'est poursuivie en fin d'année 2025 et début d'année 2026 avec un bilan qualitatif pour lequel les entreprises ont été mises à contribution avec la mise en place :

- d'une enquête en ligne à destination des entreprises ;
- la tenue d'entretiens auprès de 25 salariés du secteur (Directeurs, DRH, managers, salariés terrain) ;
- mise en place d'un groupe de travail avec les entreprises volontaires aux fins d'échanger sur les outils existants et les outils à mettre en place pour accompagner l'emploi et les parcours professionnels des femmes.

Nous sommes dans l'attente de la production des conclusions relatives à la phase 2 de l'étude. La phase 3, la plus opérationnelle, consistera dans **la création d'une boîte à outils contenant des ressources pour gérer l'emploi et les parcours des femmes en entreprise.**

La production finale de l'ensemble de l'étude est envisagée pour mai/juin 2026.

8. ACTIVITE ET NEGOCIATION SOCIALE INTERBRANCHE : COOPERATION AGRICOLE (LCA) ET SECTEUR ALIMENTAIRE

8.1. LA CNOP (CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIF ET DE PREVENTION)

Une Convention Nationale d'Objectifs de Prévention (CNOP) a été signée le 2 janvier 2025 entre la Caisse Centrale de la MSA et les membres du Collège Employeurs et du Collège Salariés du Comité Technique National qui couvre la filière de la sélection et reproduction animale.

Elle permet à des **entreprises agricoles de moins de 199 salariés** de signer un contrat de prévention avec la MSA afin de bénéficier d'un accompagnement méthodologique, technique et financier, notamment dans le cadre de projets de prévention.

Les entreprises agricoles souhaitant améliorer les conditions de travail peuvent, sous condition d'éligibilité, bénéficier d'un soutien de la MSA au travers d'un contrat de prévention réalisé au cas par cas. La MSA accompagne ainsi l'entreprise pour coconstruire un projet de prévention. A partir du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), le Conseiller en Prévention désigné accompagne le projet, en concertation avec les acteurs de l'entreprise : investissements nécessaires, programme d'actions de prévention à mettre en œuvre, délais de réalisation, montant de l'aide financière MSA, etc.

La MSA intervient depuis l'initiation du projet jusqu'à la mise en place des actions menées.

L'entreprise, les signataires de la CNOP et/ou les représentants du secteur d'activité s'engagent en contrepartie dans une démarche de valorisation de l'accompagnement (article, témoignage, vidéo...).

Il s'agit d'**un outil de prévention de la santé et de la sécurité vous permettant de bénéficier d'un appui financier**. Il convient pour cela que les entreprises se rapproche de leur conseiller MSA en région afin de mettre en œuvre les dispositions de cette convention.

8.2. INTERBRANCHE SECTEUR ALIMENTAIRE : NOUVEL ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2025 RELATIF A LA FORMATION ET A L'APPRENTISSAGE DANS DIVERSES BRANCHES DU SECTEUR ALIMENTAIRE

L'accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire révisé par avenant du 12 juillet 2023 arrivant à son terme le 31 décembre 2025, les partenaires sociaux en ont conclu un nouveau dans la continuité des outils déjà mis en place.

Le nouvel accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage dans le secteur alimentaire du 19 septembre 2025, dont les dispositions sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2026, s'inscrit dans une dynamique qui vise à renforcer la cohérence et l'efficacité des actions de développement des compétences, à promouvoir l'alternance sous toutes ses formes et à soutenir l'innovation pédagogique.

Son ambition est de favoriser une meilleure articulation entre les besoins des entreprises et les aspirations des salariés, dans une logique de co-construction des parcours professionnels.

Par cet accord, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement commun en faveur d'une politique de formation ambitieuse, inclusive et durable, au service de la performance des entreprises et de l'évolution professionnelle des salariés du secteur alimentaire.

Cet accord dont les modalités ont été détaillées en Groupe RH et dans le flash social ELIANCE n°17, vient également revoir à la baisse la contribution conventionnelle formation versée par les entreprises. Les nouveaux montants, basés sur la masse salariale brute de l'exercice précédent, seront les suivants à compter de 2027 :

Effectifs / Année	2026	2027	2028	2029
De 1 à 10 salariés*	x	x	x	x
De 11 à 49 salariés	0,015 %	0,010 %	0,010 %	0,010 %
De 50 à 299 salariés	0,030 %	0,020 %	0,020 %	0,020 %
300 salariés et plus	0,030 %			

**Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés sont éligibles aux actions mais ne sont pas soumises à cette contribution.*

8.3. ACTION LOGEMENT AGRICOLE (PEAEC)

La contribution PEAEC correspond à 0,45 % de la masse salariale des salariés en CDI dans les entreprises occupant au moins 50 salariés.

En versant cette contribution à Action Logement, l'entreprise permet à ses salariés de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et d'une offre diversifiée d'aides et de services pour la location, l'accession, les travaux, la mobilité professionnelle ou l'assistance en cas de difficultés passagères liées au logement, via Action Logement.

Lors de différentes réunions sur l'année 2025, il a été constaté une forte mobilisation du dispositif qui avait été étendu aux entreprises de – de 50 salariés. Au 30 septembre 2025, le solde provisoire s'élevait finalement à -1 268 651 euros.

Ce solde négatif a conduit le comité de pilotage paritaire à revoir les modalités d'attribution et les montants afin de rééquilibrer le dispositif. Les décisions prises qui seront applicables en 2026 sont les suivantes :

- Introduction de la notion de primo-accession au sein du Prêt à Taux Zéro ;
- Introduction de plafond de revenus ;
- Introduction de critères d'âge ;
- Modification du montant maximal des aides ;
- Fin de la mise à disposition de l'enveloppe auprès des entreprises de moins de 50 salariés.

8.4. JOURNEE RH DU 25 SEPTEMBRE 2025

ELIANCE a participé en collaboration avec La Coopération Agricole à la première journée RH interbranche qui s'est tenue dans les locaux d'OCAPIAT le 25 septembre 2025.

Cette journée a été pensée exclusivement en présentiel afin d'être créatrice de liens entre les différents participants. Les points principaux de cette journée étaient notamment :

- Un focus sur la Directive européenne relative à la transparence des rémunérations ;
- L'atelier prospectif sur la politique GEPP dans les entreprises.

Les acteurs RH de la branche du conseil et service en élevage étaient faiblement représentés lors de cette journée. La prochaine est fixée le 5 novembre 2026. Nous avons relayé l'information et vous encourageons à le faire également.

8.5. GUIDE RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS « DU DIAGNOSTIC RH AU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE : GERER LES EVOLUTIONS DE L'EMPLOI »

Dans un contexte de profondes mutations économiques, sociales et environnementales, marqué par la transition alimentaire, la digitalisation, l'essor de l'intelligence artificielle et les exigences juridiques croissantes, l'adaptation des compétences et la gestion stratégique des ressources humaines devient un levier essentiel de compétitivité des entreprises.

Afin d'accompagner les acteurs RH dans la conduite de ces transformations, ELIANCE a collaboré activement au projet de la Direction des Affaires Sociales et de la Formation de La Coopération Agricole, d'élaboration un guide intitulé :

"Gérer les évolutions de l'emploi dans les coopératives agricoles et familles associées : Du diagnostic RH au licenciement économique"

Ce guide propose une approche complète et opérationnelle pour anticiper, adapter ou gérer les évolutions de l'emploi, en intégrant les obligations légales, les dispositifs alternatifs au licenciement et les outils mobilisables pour anticiper au mieux les compétences nécessaires au déploiement des entreprises dans les territoires.

Ce guide vous a été présenté lors de la journée RH du 25 septembre 2025 et vous a été adressé par mail en octobre 2025. Il est également disponible sur l'extranet.

8.6. PROJET D'ACCORD MIXITE COOPERATION AGRICOLE ET FAMILLES ASSOCIEES

La CPNIEFP a sollicité une étude relative à la mixité professionnelle qui a été pilotée en 2024/2025 par l'Observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi de La Coopération Agricole et des familles associées et menée par le cabinet ORSEU.

Il en ressort que la mixité est atteinte dans notre branche du conseil et service en élevage (représentation d'un sexe à hauteur au minima de 40%). Toutefois, selon les branches, des disparités importantes peuvent subsister selon les métiers et la taille de l'entreprise.

Les partenaires sociaux partagent la conviction que la mixité est non seulement souhaitable mais également réalisable dans l'ensemble des métiers de La Coopération Agricole et familles associées.

Elle constitue une réponse aux tensions de recrutement, favorise l'attractivité du secteur et contribue à l'égalité professionnelle.

A cet effet, des discussions ont été engagées en 2025 au sein de l'instance paritaire de dialogue social de La Coopération Agricole et familles associées aux fins d'élaborer un accord relatif à la mixité professionnelle.

Le projet d'accord vise à donner un cadre commun et opérationnel pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de politiques concrètes en faveur de la mixité, en tenant compte des spécificités de chaque branche et des réalités de terrain.

Il s'appuie sur quatre principes structurants :

- 👉 **Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes** dans tous les métiers, à tous les niveaux de responsabilité, en particulier dans les secteurs ou les fonctions historiquement peu mixtes ;
- 👉 **Garantir l'égalité salariale et de parcours professionnel**, en assurant une équité d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion et à la rémunération tout au long des parcours professionnels ;
- 👉 **Concilier les temps de vie professionnelle et personnelle.**
- 👉 **Prendre en compte les enjeux de santé, de sécurité et de conditions de travail** dans une approche globale de l'égalité professionnelle, en intégrant les spécificités liées au genre et en agissant sur les freins structurels à la mixité.

Le projet d'accord a été ouvert à la signature et devrait être conclu officiellement au mois de mars 2026.

8.7. PROJET D'ACCORD FORMATION COOPERATION AGRICOLE ET FAMILLES ASSOCIEES

Les 3 accords en vigueur dans le périmètre de l'interbranche de La Coopération Agricole et familles associées (dont ELIANCE) ont été conclus avant la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a profondément changé le paysage de la formation professionnelle et de la formation par l'alternance. **Leurs dispositions sont aujourd'hui globalement obsolètes.** Il s'agit des 3 accords suivants :

- *Accord cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de La Coopération Agricole*
- *Accord collectif national du 3 février 1997 sur le capital de temps de formation et le co-investissement dans La Coopération Agricole*
- *Accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans La Coopération Agricole modifié par l'avenant de révision n°1 du 12 octobre 2011*

De plus, les sujets concernant la formation professionnelle et l'apprentissage sont traités au niveau de l'interbranche du secteur alimentaire dans la cadre de l'accord du 19 septembre 2025 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage applicable à La Coopération Agricole et familles associées (point évoqué ci-dessus).

Lors de discussions initiées en 2025, les partenaires sociaux ont donc décidé d'abroger les trois accords susvisés.

Toutefois, afin de maintenir un cadre conventionnel répondant aux problématiques de formation dans le périmètre des coopératives agricoles et familles associées, les partenaires sociaux ont convenu de

conclure un nouvel accord qui a pour objet de préciser ou de substituer des modalités de mise en œuvre de certains dispositifs de formation professionnelle en complément des dispositions de l'accord du 19 septembre 2025 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire.

Il s'agit plus précisément des dispositions relatives au tutorat et au contrat de professionnalisation.

Il a notamment été négocié :

- De mettre en place une prime forfaitaire pour les tuteurs et les maîtres d'apprentissage dont le montant variera en fonction de la formation suivie et de sa durée ;
- De continuer à fixer la rémunération minimale des contrats de professionnalisation.

Le projet d'accord a été ouvert à la signature et devrait être conclu officiellement au mois de mars 2026.

9. 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 paritaire de dialogue social 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.

En outre, ELIANCE accompagne également LCA aux réunions de la commission sectorielle paritaire (CSP) du secteur alimentaire.

Enfin, la Responsable des affaires asociales d'ELIANCE assiste à une réunion hebdomadaire avec la Direction des Affaires Sociales de LCA au sein de laquelle sont évoquées les sujets intéressants l'interbranche.

10. FEUILLE DE ROUTE 2026

La feuille de route 2026 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. **Obtenir l'inscription au registre national des compétences professionnelles du CQP TCGRA, l'inscription ayant été refusé en janvier 2026 ;**
4. **Finaliser l'étude sur la féminisation des métiers des entreprises de notre réseau et du pôle animal de La Coopération Agricole avec un financement OCAPIAT ;**
5. **Faire de la santé et de la sécurité une priorité sur l'année 2026 avec la constitution d'un groupe de travail, l'identification et la mise en place des actions prioritaires à mener.**

CONCLUSION

En 2025, ELIANCE a poursuivi son accompagnement des entreprises de la branche dans leurs problématiques collectives et individuelles face notamment aux évolutions économiques et sociales de leurs organisations, l'adaptation à un environnement en mutation et la défense de nos métiers.

Les actions mises en place et à venir sur le terrain social ont pour objectif **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 de la nouvelle CCN et de la méthode de classification** qui marque un changement de paradigme en la matière.

Le présent rapport tient à exprimer **ses sincères remerciements aux membres de la Commission Sociale Employeurs 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 ainsi qu'à sa mobilisation dans les instances interbranches.



ELIANCE
Association



Sncia, ELIANCE Association
Maison Nationale des Eleveurs,
149 rue de Bercy
5595 PARIS CEDEX 12