

Construisons ensemble le remplacement de demain

Projet institutionnel des Services de Remplacement

**Adopté par le Conseil d'Administration de la
Fédération Nationale des Services de Remplacement
lors de sa séance du 10 avril 2008.**

Sommaire

Introduction	5
1 ^{ère} Partie : Des origines à nos jours, les fondements du remplacement en agriculture	7
1. Des initiatives locales à l'expérimentation nationale.....	7
2. Une volonté commune des quatre organisations professionnelles.....	9
3. Une conception originale du remplacement inspirée de la politique générale de développement.....	11
3.1. Les grandes orientations définies par l'A.n.d.a.....	12
3.2. Le principe de contractualisation entre les différents acteurs.....	14
4. Une mission et un fonctionnement novateurs qui bousculent les normes établies.....	15
4.1. Une structuration géographique et organisationnelle adaptée aux territoires.....	16
4.2. De statuts divers et variés à un cadre juridique unique.....	17
4.3. Une mission reconnue d'utilité sociale.....	20
5. Un montage financier précurseur alliant financements publics et privés, prestations légales et assurances collectives.....	21
5.1. La contribution de la collectivité au financement du remplacement.....	22
5.1.1.L'évolution de la contribution du développement agricole.....	22
5.1.2.La participation des organismes territoriaux.....	25
5.1.3.Les aides fiscales	26
5.2. Prestations légales et assurances collectives	27
5.2.1.Les allocations de remplacement maternité et paternité.....	27
5.2.2.Les contrats d'assurance collective.....	29
5.3. La participation des agriculteurs	30

6. Des fondements qui sont le socle de l'avenir du remplacement.....	30
2 ^{ème} partie : Des valeurs et missions réaffirmées pour une vision stratégique du remplacement en agriculture	33
1. L'esprit et la lettre du remplacement.....	33
1.1. Les valeurs du Service de Remplacement	33
1.2. Les missions du Service de Remplacement.....	36
2. L'identité des acteurs du remplacement en agriculture.....	37
2.1. Le Service de Remplacement en agriculture.....	37
2.2. La Fédération Nationale des Services de Remplacement	40
2.3. La charte qualité : le champ d'action des Services de Remplacement.....	42
3. Les objectifs poursuivis par les acteurs du remplacement.....	46
3.1. Poursuivre la professionnalisation du remplacement	46
3.1.1. Accompagner les Services de Remplacement.....	46
3.1.2. Développer les actions de remplacement	48
3.2. Finaliser la structuration du réseau et dynamiser l'échelon régional.....	50
3.3. Nouer ou renouer des relations partenariales	52
4. Les enjeux qui se posent aux acteurs du remplacement.....	55
Conclusion	69
Annexe 1 : Bibliographie.....	71
Annexe 2 : Les dates clés du remplacement en agriculture.....	75
Annexe 3 : Evolution statistique du remplacement en agriculture.....	76

Introduction

Les agriculteurs n'échappent pas à l'évolution générale de la société et sont particulièrement sensibles à l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur mode de vie. Ce sont là deux éléments fondamentaux qui conditionnent pour une grande part le maintien d'une population agricole.

Parce que travaillant sur le vivant, parce qu'étant son propre patron, parce que justement « *maître de son temps et libre de l'employer comme il lui convient, l'agriculteur n'est jamais libre de son temps* »¹, il n'est pas simple pour un exploitant agricole de concevoir de s'absenter de son exploitation.

Pourtant, à la fin des *Trente glorieuses*, va germer l'idée chez des agriculteurs de s'organiser entre eux pour leur permettre de s'absenter et de gérer leurs absences en se faisant remplacer sur leurs exploitations.

« *Remplacer (verbe transitif) : exercer de façon temporaire les fonctions de quelqu'un ; jouer le rôle qu'une personne jouait auparavant ; tenir la place de ; remplacer quelqu'un par, mettre à sa place. »*

« *Remplacement (nom masculin) : action de remplacer ; substitution d'une personne à une autre personne. »*²

L'idée pourrait paraître banale si sa conception n'était originale : se faire remplacer certes, mais par des salariés. Remplacer des non salariés par des salariés : le concept du Service de Remplacement en

¹ Henri Mendras (1927-2003), fondateur de la sociologie rurale en France.

² Définitions du Larousse.

agriculture était né. Avec le soutien des Organisations Professionnelles Agricoles et des Pouvoirs publics, les agriculteurs vont le développer et le populariser.

Trente après, le remplacement a pris son essor et est devenu un élément incontournable de l'agriculture en permettant de faire face aux absences de tout type, qu'elles soient choisies ou subies. Parallèlement, l'agriculture, les besoins et attentes des agriculteurs ont évolué et continuent à évoluer. Le remplacement lui-même a évolué et doit continuer à évoluer.

Mais, face aux enjeux socio-économiques qui se dessinent au sein du monde agricole, des questions se posent pour le remplacement, des choix de positionnement doivent être faits. Quel visage voulons-nous donner au remplacement dans dix ans ?

Pour répondre à cette question, s'inscrire et se projeter dans le temps, il nous a paru important d'écrire pour la première fois l'histoire et les fondements du remplacement en agriculture depuis ses origines. C'est l'ambition de la première partie de ce projet institutionnel.

Mais parce qu'il n'est pas dans notre nature de rester figer sur nous-même, l'histoire du remplacement l'a largement démontré, nous avons souhaité réaffirmer les valeurs et missions du remplacement à l'aune de ces enjeux, pour en définir une vision stratégique. C'est l'objet de la deuxième partie.

Ecrit par un groupe de travail ouvert à tous les élus des Services de Remplacement, avec la collaboration des membres fondateurs (A.p.c.a., F.n.s.e.a., Jeunes agriculteurs, C.n.m.c.c.a.), ce projet institutionnel est voulu comme étant l'acte fondateur des dix ans à venir du remplacement.

1^{ère} Partie : Des origines à nos jours, les fondements du remplacement en agriculture

Dès les années 1960, la recherche d'une meilleure qualité de vie, le besoin de sécurité, le souci de promotion, font que les agriculteurs souhaitent pouvoir se dégager des travaux de leur exploitation pendant de courtes périodes. Ils n'échappent pas en effet à l'évolution générale de la société et sont déjà particulièrement sensibles à l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur mode de vie.

De fait, parce qu'ils ne peuvent pas s'absenter de leur exploitation, beaucoup d'agriculteurs, en particulier les éleveurs, ne peuvent alors bénéficier de certains avantages qui leurs sont offerts : la possibilité de se former ou de prendre plus d'engagements et de responsabilité dans les organisations professionnelles ; la possibilité de changer de cadre de vie, de se détendre, de prendre des vacances ou de participer à une fête familiale ; auxquelles s'ajoute la crainte permanente de l'accident et de la maladie.

Prenant appui sur des initiatives locales, les jeunes agriculteurs sont les premiers à agir pour modifier cette situation. Vont ainsi naître les Services de Remplacement de la volonté commune des organisations professionnelles agricoles, sur la base d'une conception originale inspirée du développement, avec une mission et un fonctionnement novateurs reposant sur un montage financier précurseur.

1. Des initiatives locales à l'expérimentation nationale

Depuis toujours, les agriculteurs se sont organisés pour se rendre mutuellement service. L'entraide en est un exemple : elle permet de faire appel à un voisin ou un ami pour le remplacer en cas de besoin.

Mais, malgré l'intérêt du lien social auquel elle contribue, l'évolution des conditions de vie et de travail des agriculteurs, au cours des années 1960, fait apparaître que l'entraide ne suffit plus à résoudre tous les cas. Par ailleurs, le recours à un salarié permanent ou occasionnel, une autre solution possible à laquelle s'ajoute l'agriculture de groupe, n'est pas à la portée financière de tous les exploitants agricoles.

Aussi, pour répondre à ces nouveaux besoins créés par un mode de vie où le fait de pouvoir se libérer des contraintes quotidiennes revêt une importance croissante, certains agriculteurs font-ils appel à un « remplaçant » sur lequel ils peuvent compter pendant des absences de courte durée. C'est ainsi que les premiers Services de Remplacement se constituent dans quelques départements (notamment Haute Saône, Doubs, Aveyron) entre 1960 et 1972, à l'initiative d'agriculteurs.

A partir de 1970, la formule fait l'objet d'une expérimentation nationale financée par le F.o.r.m.a.³ dans le cadre des conventions d'équilibre lait-viande des régions Basse-Normandie, Poitou-Charentes et Bretagne.

Cette expérimentation est guidée par l'évolution de l'agriculture française⁴ face à laquelle les organisations professionnelles souhaitent trouver une réponse quant aux conditions de travail et de vie :

- *« un changement de nature de l'exploitation agricole : l'intégration de l'agriculture française dans le marché commun agricole a soumis le monde paysan au double impératif de concurrence et de rentabilité économique. La nécessité d'une*

³ Fond d'Organisation des Marchés Agricoles.

⁴ « Les services de remplacement en agriculture », E.F.A., avril 1979.

spécificité accrue des productions, entraînant une organisation plus « scientifique » et « technique » du travail, a rendu plus fragile l'équilibre de l'exploitation.

- *un changement de nature de la famille agricole : la disparition de la cohabitation de plusieurs générations sous le même toit, la diminution des ouvriers agricoles et des aides familiaux, ont rendu indispensable la présence de toutes les personnes travaillant sur l'exploitation. »*

2. Une volonté commune des quatre organisations professionnelles

Constatant le succès des actions expérimentales, le C.n.j.a.⁵ propose, début 1972, l'organisation des Services de Remplacement. En septembre de la même année, la F.n.s.e.a.⁶, l'A.p.c.a.⁷ et la C.n.m.c.c.a.⁸ le rejoignent pour demander aux Pouvoirs publics d'officialiser la formule. Une condition est posée par les organisations professionnelles : *« le Service de Remplacement doit être utilisé en priorité par les agriculteurs s'absentant pour des motifs de formation ou de maladie »*⁹.

C'est lors de la Conférence annuelle entre le Gouvernement et les Organisations Professionnelles Agricoles, en décembre 1972, que le Ministre de l'agriculture annonce la généralisation des Services de Remplacement.

⁵ Centre National des Jeunes Agriculteurs.

⁶ Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles.

⁷ Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture.

⁸ Confédération Nationale du Mutualisme, de la Coopération et du Crédit Agricole.

⁹ Note du Cabinet du Ministre de l'agriculture et du développement rural, septembre 1972.

Le Ministère de l'agriculture et du développement rural fixe alors les objectifs auxquels doivent répondre les Services de Remplacement : *« s'il est probable qu'au cours de la période de démarrage, les demandes de remplacement pour cause de maladie seront les plus nombreuses, il n'en demeure pas moins qu'il faudra évoluer le plus possible vers des remplacements pour cause de formation ou de vacances des agriculteurs »*¹⁰.

Parallèlement, le Ministère sur proposition des organisations professionnelles confie au niveau national la responsabilité et le financement (partiel via une partie du produit des nouvelles taxes parafiscales portant sur les viandes, certains vins et certains oléagineux) du Service de Remplacement à l'A.n.d.a.¹¹. Celle-ci a alors compétences pour définir les orientations nationales du remplacement et fixer les règles de répartition des crédits entre les départements.

Un décret du 4 janvier 1973 est pris en ce sens : *« les actions collectives de développement agricole doivent être conduites de telle façon que tous, et en particulier les jeunes et les salariés s'y intéressent, puissent y participer notamment grâce à la création de Services de Remplacement et soient amenés à vouloir compléter les informations qui leur auront été données et approfondir leurs connaissances »*.

Sur le plan européen, plusieurs pays de la C.e.e.¹² mettent en place, dans le même temps, de tels Services traduisant ainsi leurs

¹⁰ Lettre du Ministre de l'agriculture et du développement rural au Ministre de l'économie et des finances, décembre 1972.

¹¹ Association Nationale pour le Développement Agricole : association composée à parité des quatre organisations professionnelles à vocation générale (A.p.c.a., C.n.j.a., C.n.m.c.c.a., F.n.s.e.a.), du Ministère de l'agriculture et du Ministère des finances. Dissoute en 2002.

¹² Communauté Economique Européenne.

préoccupations communes pour améliorer les conditions de vie des agriculteurs dans les exploitations de type familial. Toutefois, le remplacement ne revêt pas la même signification partout¹³. Dans certains cas, il s'agit purement et simplement de services de main d'œuvre que les utilisateurs acceptent de payer au prix fort, quel que soit le motif. Il s'agit parfois de « remplacement » au sens français du terme, mais plus souvent le recours à de tels Services est suscité par un sous-équipement volontaire de l'exploitation. Dans d'autres cas, il existe des systèmes qui donnent véritablement à l'agriculteur une sécurité de remplacement lorsqu'il est malade ou accidenté (Allemagne). Le système français se situe à la charnière de ces deux extrêmes.

Si l'aspect social représente néanmoins les motivations de base de la création des Services de Remplacement dans tous les Etats membres, la France se distingue par son objectif de développement agricole.

3. Une conception originale du remplacement inspirée de la politique générale de développement

Chargée de promouvoir et d'encourager la mise en place des Services de Remplacement, l'A.n.d.a. définit en mars 1973 le cadre dans lequel doivent se situer les actions de remplacement. Les recommandations générales qu'elle formule s'insèrent dans la politique générale de développement agricole et reposent sur le principe de la décentralisation des responsabilités. Le remplacement est ainsi considéré comme une action de développement, car à la sécurité du

¹³ Conclusions du séminaire qui s'est tenu en Hollande en novembre 1975 au cours duquel des représentants des neuf Etats membres de la Communauté Economique Européenne ont été invités à confronter leurs expériences respectives.

revenu de l'agriculteur, s'ajoute la possibilité d'une ouverture vers l'extérieur.

Trois grands principes vont guider les orientations et l'intervention de l'A.n.d.a. :

- La responsabilité des agriculteurs et leur solidarité face à leurs propres problèmes ;
- L'engagement des organisations professionnelles à l'égard du remplacement (chambre d'agriculture, F.d.s.e.a.¹⁴, C.d.j.a.¹⁵) ;
- L'adhésion et l'appui financier des organismes économiques (Crédit Agricole, coopératives, Mutualité Sociale Agricole, groupements de producteurs).

3.1. Les grandes orientations définies par l'A.n.d.a.

L'A.n.d.a. pose dès le démarrage les jalons suivants¹⁶ :

- *« Les actions de remplacement, l'entraide, l'agriculture de groupe, les mutuelles « coups durs » sont complémentaires les unes des autres et constituent des outils privilégiés pour améliorer les conditions de vie et de travail sur l'exploitation. Aussi, une définition claire et précise du rôle et de la place de ces actions incombe aux responsables professionnels départementaux ainsi qu'à l'administration réunis au sein du S.u.a.d.¹⁷ ».*

¹⁴ Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles.

¹⁵ Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs.

¹⁶ Circulaire de l'A.n.d.a. n°73.0717, mars 1973, no tes de l'A.n.d.a. de 1974 à 1979.

¹⁷ Service d'Utilité Agricole de Développement.

- *« Les actions de remplacement sont entreprises par les agriculteurs groupés et sous leur responsabilité. Il leur appartient de déterminer le ou les types de structure qui leur paraissent convenir le mieux. Le Maître d'œuvre peut être un C.d.j.a., une F.d.s.e.a., une coopérative ou S.i.c.a.¹⁸. S'il s'agit d'associations créées spécialement pour cette activité, elles doivent avoir au minimum 15 adhérents mais peuvent avoir une activité locale, cantonale ou départementale. Un nombre minimum d'adhérents ne constitue pas en soi un objectif : il convient surtout de considérer l'esprit du fonctionnement d'un Service de Remplacement qui se doit d'être ouvert à tout agriculteur qui se trouve dans le besoin. Les aides de l'A.n.d.a. ne sont pas réservées à des petits groupes ».*
- *« Les bénéficiaires sont exclusivement les chefs d'exploitations, les associés d'exploitations (aides familiaux), les épouses des chefs d'exploitations ».*
- *« Les actions de remplacement sont de courte durée. Ce sont les responsables départementaux qui en fixent eux-mêmes les limites. L'utilisation en période creuse de remplaçants comme « complément de main d'œuvre » ou comme intérimaires en l'absence, par exemple, de salariés d'exploitation, n'est pas considérée comme action de remplacement et ne bénéficie donc pas des aides. Elle doit être facturée en conséquence à l'utilisateur à son coût réel ».*
- *« Quatre motifs de remplacement sont retenus : formation, exercice de mandats professionnels, maladie/accident, congés*

¹⁸ Société d'Intérêt Collectif Agricole.

(week-end, vacances, évènements familiaux). Il appartient aux responsables locaux et départementaux d'affecter à chacun de ces motifs une priorité pour l'emploi du remplaçant. Ces priorités peuvent faire l'objet d'une modulation de la participation de l'agriculteur aux frais de son remplaçant ».

- *« Les remplaçants peuvent être, selon les besoins, des salariés permanents ou occasionnels. Aucun diplôme n'est exigé. La compétence et la faculté d'adaptation des candidats sont les éléments fondamentaux que les responsables d'actions de remplacement doivent apprécier. L'image de marque d'un Service de Remplacement dépend bien sûr de la rapidité avec laquelle une réponse peut être apportée au besoin. Elle se renforce aussi par la confiance que les agriculteurs bénéficiaires témoigneront au remplaçant ».*

Ces préalables posés, l'ensemble de la réalisation des actions de remplacement est au démarrage régi par un système contractuel.

3.2. Le principe de contractualisation entre les différents acteurs

L'esprit qui guide l'A.n.d.a. pour la création des Services de Remplacement et la déclinaison de ses recommandations générales dans les départements repose essentiellement sur la responsabilité du S.u.a.d. et des maîtres d'œuvre.

C'est le S.u.a.d. de chaque département, service d'utilité agricole au sein des Chambres d'Agriculture, interlocuteur de l'A.n.d.a., qui a la charge de coordonner toutes les opérations relatives à la mise en œuvre du nouveau dispositif. Cela se traduit par une convention

A.n.d.a. / S.u.a.d. signée pour trois ans, régissant les engagements respectifs des deux parties.

Au sein du département, les actions sont réalisées par un ou plusieurs maîtres d'œuvre agréés par le Préfet après avis du Comité Départemental de Développement Agricole. Par maître d'œuvre, il convient d'entendre les organismes qui créent et gèrent le remplacement. Un contrat doit être signé entre le S.u.a.d. et chaque maître d'œuvre. Le contrôle des opérations est effectué par l'ingénieur d'agronomie chargé des actions de développement.

L'exercice de la responsabilité de chacun des acteurs, quel que soit le niveau où elle se situe, semble être la condition indispensable pour la réussite du dispositif. A ce titre, le S.u.a.d. est chargé de s'assurer de la nécessité de créer un Service de Remplacement et d'apprécier la manière dont le projet s'insère dans le programme pluriennal de développement agricole.

4. Une mission et un fonctionnement novateurs qui bousculent les normes établies

Sur la base des orientations nationales définies par l'A.n.d.a. et du principe de contractualisation entre les acteurs, l'organisation du remplacement est laissée dans chaque département à l'initiative des agriculteurs.

L'adaptation aux besoins des territoires, le caractère original et novateur du dispositif, la mission sociale rendue, sont certainement les éléments qui caractérisent le plus le remplacement.

4.1. Une structuration géographique et organisationnelle adaptée aux territoires

Dans certains cas, ce sont les responsables professionnels ou syndicaux du département qui sont à l'origine de la création du Service et qui en assurent la gestion. Dans d'autres cas, ces mêmes responsables jouent seulement un rôle de sensibilisation auprès des agriculteurs afin de les inciter à créer des Services de Remplacement. Enfin, l'initiative de la création et de la gestion du Service peut venir d'un petit groupe d'agriculteurs, d'une même commune ou de communes voisines, qui s'associent pour employer un remplaçant.

La conception des Services de Remplacement est donc très diverse et fonction des besoins réels des agriculteurs. Elle repose sur une analyse de leurs besoins effectifs et de leur adhésion au projet. Ainsi, les Services se répartissent essentiellement entre structures locales ouvertes à tous dans un secteur donné et structures départementales.

Trois types d'organisation, qui perdurent aujourd'hui encore, peuvent être retenus :

- Départements couverts entièrement ou partiellement par des Services locaux ;
- Départements disposant d'un ou de plusieurs Services à compétence départementale ;
- Départements disposant à la fois de Services locaux et d'un ou plusieurs Services à compétence départementale.

Chaque type d'organisation a son originalité de fonctionnement et de conception. Il est complété par un règlement intérieur précisant le

fonctionnement du Service, les priorités de remplacement, les conditions de travail des remplaçants et d'une manière générale « *tout ce qui contribue à éviter les interprétations abusives de ceux qui sont toujours là pour profiter* ».

Progressivement dans le temps, des instances de coordination (fédération ou comité départemental) sont créées pour appuyer les Services locaux. Leur rôle s'étoffera avec le temps puisque ces instances auront la charge notamment d'appliquer la politique départementale, d'harmoniser le fonctionnement des Services de Remplacement, de coordonner leurs interventions et de procéder à la répartition des financements provenant des différentes sources.

Les Services fonctionnent déjà avec des agents de remplacement permanents et également des vacataires. Ces derniers, dont le recours est privilégié pour des raisons de souplesse et car « *moins coûteux que les permanents* », sont au démarrage des associés d'exploitation et des aides familiaux. Certains départements font également appel à des employés de coopératives, de l'E.d.e.¹⁹, des syndicats de contrôle laitier, à des étudiants.

L'organisation de leur travail est assurée soit par un ou plusieurs administratifs dans le cas des Services départementaux, soit par des agriculteurs bénévoles dans le cas des Services locaux.

4.2. De statuts divers et variés à un cadre juridique unique

Dès l'origine, la question du statut juridique des Services de Remplacement est posée. Né d'initiatives émanant du terrain, le mode opératoire du remplacement en agriculture, de par sa spécificité et son

¹⁹ Etablissement Départemental d'Élevage.

originalité, remplacer des non salariés par des salariés, ne trouve aucune correspondance avec la législation du travail.

Interrogé sur cette question par le Ministère de l'agriculture, le Conseil d'Etat²⁰ précise en effet la situation du Service de Remplacement au regard des trois possibilités alors offertes par le Code du travail :

- Parce que non prévu par les textes législatifs et réglementaires, et alors même que cela est possible pour assurer le remplacement des salariés d'exploitation et des aides familiaux (assimilés à des salariés), il n'est légalement pas possible de recourir au travail temporaire pour assurer le remplacement d'un exploitant agricole.
- La mise à disposition de salariés appartenant à leur personnel par des associations, des groupements d'agriculteurs ou des coopératives agricoles auprès d'exploitants agricoles (opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif) est autorisée mais à la condition que les dits organismes ne limitent pas leur activité aux seules actions de remplacement.
- Quant au placement gratuit, consistant à mettre en relation des travailleurs et des exploitants agricoles que ces derniers embauchent eux-mêmes, il ne correspond pas au fonctionnement voulu du Service de Remplacement.

Le Conseil d'Etat de conclure : *« la circonstance qu'une association aurait été agréée par le Ministre de l'agriculture (...) ou encore aurait passé une convention approuvée par le Préfet avec le service d'utilité*

²⁰ Avis du Conseil d'Etat, section sociale, séance du 6 mai 1975.

agricole de la Chambre d'Agriculture, ne saurait autoriser légalement une dérogation aux dispositions précitées du Code du travail ».

Malgré cet avis, le pragmatisme va l'emporter sur le droit. Pendant une vingtaine d'années, les Services de Remplacement, affirmant leur organisation singulière, vont ainsi fonctionner en infraction avec la législation sur la base de formules juridiques très diverses : associations, coopératives, syndicats, ...

Et c'est finalement la norme juridique qui devra s'adapter à l'originalité du Service de Remplacement. Il faudra toutefois attendre la loi de modernisation agricole du 1^{er} février 1995 et le décret du 7 décembre 1995 pour que le Service de Remplacement se voit doter d'un statut adapté, celui de groupement d'employeurs ayant pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition d'exploitants agricoles.

Autre vide juridique engendré par le caractère novateur du Service de Remplacement : le recours au contrat de travail à durée déterminé lui aussi non prévu par les textes pour le remplacement des non salariés. Ce recours est pourtant nécessaire et sera dès l'origine utilisé par les Services de Remplacement, en raison du caractère par nature fluctuant et non prévisible de leur activité.

Interrogé, le Ministère de l'agriculture indiquera²¹ simplement que les contrats de travail *« doivent préciser les conditions de l'engagement, notamment lorsque celui-ci ne porte que sur un nombre de journées limitées »* et *« doivent prévoir dans quelles conditions sont prises en compte les sujétions liés aux changements de lieux d'emploi »*²².

²¹ Ministère de l'agriculture, Direction des affaires sociales, Sous-direction du travail, courrier du 20 avril 1976.

²² Cette disposition sera réitérée par le décret du 7 décembre 1995.

Il faudra attendre la loi du 3 janvier 2003 pour voir légalisé le recours par les Services de Remplacement au contrat à durée déterminée. Là encore, ce sont les pratiques qui s'imposeront, mais non sans difficultés.

4.3. Une mission reconnue d'utilité sociale

Dès leur création, les organisations professionnelles formulent le désir que les Services de Remplacement soient exonérés de la taxe à la valeur ajoutée, argumentant du rôle social rempli par ces organismes auprès des agriculteurs.

Sollicité, le Ministre de l'économie et des finances accepte à l'automne 1973 cette exonération prévue par le Code général des impôts en faveur des œuvres sans but lucratif. Et de préciser les conditions dans lesquelles s'entend cette exonération : *« ces œuvres doivent être assurées dans un esprit largement désintéressé et en stricte conformité avec le but d'assistance morale et matérielle poursuivi et que leur prix de revient est très largement supérieur au montant de la participation réclamée aux agriculteurs »*²³.

De fait, l'exonération et le caractère social ne visent que le remplacement des agriculteurs et des membres non salariés de leur famille. Le remplacement des salariés et le complément de main d'œuvre sont considérés comme des opérations commerciales.

La reconnaissance de la mission d'utilité sociale sera réaffirmée régulièrement au cours du temps, notamment lors de la réforme fiscale

²³ Courrier du Ministre de l'économie et des finances au Président de l'A.n.d.a., 3 octobre 1973.

du 29 décembre 1978 et de la clarification de la situation fiscale des associations en 1998²⁴.

5. Un montage financier précurseur alliant financements publics et privés, prestations légales et assurances collectives

Affirmant sa volonté politique de répondre à l'amélioration des conditions de travail et de vie des agriculteurs, l'Etat décide dès le départ d'apporter le soutien financier de la collectivité nationale à la création et à l'expansion des Services de Remplacement. *« Les difficultés d'organisation et le coût unitaire des remplaçants sont au début de ces expériences trop importants pour qu'un développement rapide puisse être attendu des Services de Remplacement. Aussi, une aide de l'Etat est-elle nécessaire, dont le coût ne paraît pas trop élevé au regard du retentissement politique qu'elle pourrait avoir »*²⁵.

L'Etat charge l'A.n.d.a. de contribuer au financement du remplacement et de gérer les aides ainsi amenées. La contribution publique repose alors sur les nouvelles taxes parafiscales payées par les agriculteurs.

Progressivement, conformément aux directives des Pouvoirs publics, le financement du remplacement s'articulera entre des subventions publiques, la participation des agriculteurs et des ressources légales et assuranciennes.

²⁴ Courrier de la Direction Générale des Impôts au Président de la F.n.s.r., 25 juin 2001.

²⁵ Note du Directeur adjoint du Cabinet du Ministre de l'agriculture et du développement rural, 11 septembre 1972.

5.1. La contribution de la collectivité au financement du remplacement

5.1.1. L'évolution de la contribution du développement agricole

Encourager la mise en place de Services de Remplacement supposait pour l'A.n.d.a. de disposer de moyens adaptés à la réalisation de chaque étape. L'évolution des aides de l'A.n.d.a. présente quatre périodes principales :

- Jusqu'en 1984 : à des aides forfaitaires et non renouvelables destinées à encourager le lancement ou l'expansion des actions de remplacement et la formation des agents de remplacement, s'ajoute une aide annuelle proportionnelle au nombre de journées, tous motifs confondus, dégressive et variable en fonction des types de production.
- De 1984 à 1988 : l'A.n.d.a. affirme sa volonté de favoriser le développement des actions de remplacement concernant la prise de responsabilité professionnelle, c'est-à-dire les motifs « formation » et « mandat ». Cette décision suppose parallèlement un désengagement progressif du F.n.d.a.²⁶ pour le motif « maladie/accident ». L'A.n.d.a. souhaite en effet l'instauration de relais financiers plus conformes au caractère social de ce motif qui absorbe 45 % des aides du F.n.d.a. affectées aux actions de remplacement.

L'aide de l'A.n.d.a. comprend alors une dotation départementale globale destinée à contribuer au financement de l'ensemble des

²⁶ Fond National pour le Développement Agricole.

actions de remplacement et une aide forfaitaire à la journée pour les motifs « mandat » et « formation ».

Assouplissant ses directives financières en donnant plus de liberté aux départements, l'A.n.d.a. demande en contrepartie la constitution d'un comité de pilotage départemental. Son rôle est d'assister le S.u.a.d. dans la mobilisation et la gestion des crédits et dans la coordination des interventions des Services de Remplacement. Ce comité, « véritable outil de gestion », doit réunir l'ensemble des organismes concernés par le remplacement (Chambre d'Agriculture, F.d.s.e.a., C.d.j.a., coopération, Crédit Agricole, M.s.a., Groupama, Comités F.a.f.e.a.²⁷ et F.a.f.s.e.a.²⁸, ...), les collectivités (Conseil général et régional, ...), les Services de Remplacement et leurs agents, l'administration, ...

- De 1988 à 2002 : la volonté des organisations professionnelles et des Pouvoirs publics d'accroître les moyens affectés à la formation continue dont « *les besoins iront croissants aussi bien pour la conduite des exploitations que pour la vie professionnelle agricole* » induit un renforcement du développement agricole en direction des actions de remplacement pour les motifs « formation » et « mandat professionnel ».

Ce choix conduit l'A.n.d.a. à arrêter son financement des motifs « maladie » et « accident » en 1988 et « congés » en 1991 et à procéder à un redéploiement de ses moyens vers les deux motifs prioritaires. Une dotation annuelle est alors apportée à chaque département. Elle est calculée à partir de critères représentatifs

²⁷ Fond d'assurances formation des exploitants agricoles.

²⁸ Fond d'assurance formation des salariés d'exploitations agricoles.

de la situation des actions de remplacement dans chaque département (nombre de journées « formation » et « mandat » réalisées, effort financier du département, nombre d'exploitants). Les dotations deviennent pré-affectées dans les programmes régionaux de développement agricole des Chambres d'Agriculture.

- Depuis 2002 : la réforme du développement agricole et du financement du syndicalisme qui voit successivement la dissolution de l'A.n.d.a. en 2002, la création (en 2003) puis la suppression (en 2005) de l'A.d.a.r.²⁹ et son remplacement depuis 2006 par un « *compte d'affectation spéciale pour le développement agricole et rural* »³⁰ au sein du budget du Ministère de l'agriculture, confirme la place des actions de remplacement au sein du développement agricole.

A cette fin, un cahier des charges est établi en 2005 par la F.n.s.r. avec l'A.p.c.a., en accord avec le Ministère de l'agriculture, pour définir les conditions d'éligibilité des actions de remplacement au financement du cas-DAR en conformité avec les dispositions du Code Rural. Ce dernier prévoit que l'Etat concourt par le cas-DAR au financement des programmes de développement agricole et rural. Ces programmes incluent les actions de remplacement en lien direct avec le développement.

Tenant compte de l'enjeu de la vivabilité du métier d'agriculteur, ces actions constituent dès lors une priorité des programmes régionaux de développement agricole des Chambres Régionales

²⁹ Agence pour le Développement Agricole et Rural, établissement public ayant fonctionné entre 2003 et 2005.

³⁰ cas-DAR géré par la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) du Ministère de l'agriculture.

d'Agriculture dans le cadre du contrat d'objectifs passé entre l'A.p.c.a. et le Ministère de l'agriculture.

L'A.p.c.a. confie à la F.n.s.r. l'appui technique national à ces actions de remplacement en lien direct avec le développement agricole. Une convention est signée en ce sens le 31 mai 2005.

Par voie de conséquence, cette même réforme exclue du champ du développement agricole le remplacement pour « mandat syndical ». Celui-ci est financé à partir de 2003 par une subvention du Ministère de l'agriculture dédiée au financement du syndicalisme agricole. La gestion de cette subvention est confiée par les cinq syndicats d'exploitants agricoles et le Ministère de l'agriculture à la F.n.s.r.³¹ sur la base d'un cahier des charges national.

5.1.2. La participation des organismes territoriaux

Dès l'origine, l'A.n.d.a. demande aux organismes départementaux d'apporter une contribution effective au financement du remplacement pour indiquer clairement leur engagement politique et financier. Pendant un temps, il sera même souhaité que leur participation soit au moins égale à celle de l'A.n.d.a., à défaut cette dernière alignant sa subvention sur celle des organismes. Les Services de Remplacement sont ainsi amenés à solliciter les Conseils Généraux (puis Régionaux), les Chambres d'Agriculture, les coopératives, la Mutualité Sociale Agricole, le Crédit Agricole, le syndicalisme, ... Les contributions sont de nature différente et peuvent consister par exemples en :

- Des prestations en personnel : ce sont des agents des Chambres d'Agriculture, des syndicats, des coopératives, ..., qui

³¹ Fédération Nationale des Services de Remplacement.

apportent un appui aux services (création puis animation, fonctionnement, ...) ;

- Des subventions décidées annuellement : leur importance traduit l'intérêt porté au remplacement par les organismes. Les sommes accordées varient d'un département à l'autre, en volume global ou en aide unitaire ;
- Des subventions personnalisées pour privilégier un motif ou aider plus particulièrement un type de public.

5.1.3. Les aides fiscales

« Les paysans ne doivent pas avoir le sentiment de rester à l'écart des progrès de la société. Si la protection sociale des agriculteurs a été améliorée, en particulier en ce qui concerne les retraites, des évolutions sont encore absolument nécessaires. Ainsi, par exemple, la durée de travail sur les exploitations reste très importante : pour les paysans qui le souhaitent, il faut développer les moyens qui permettent de la réduire ou de l'aménager, comme le travail en commun ou les Services de Remplacement. »³²

Plus de trente ans après le lancement des Services de Remplacement, l'un des objectifs premier qui avait conduit à leur création est remis en avant par la Loi d'orientation agricole du 5 janvier 2006 qui institue un crédit d'impôt pour favoriser le remplacement pour congés des agriculteurs. D'une durée de quatorze jours et égal à 50 % du coût du remplacement, son but est de permettre de tendre vers une certaine

³² Discours de Jacques Chirac, Président de la République, sur l'avenir de l'agriculture, 21 octobre 2004.

équité en matière de temps de travail entre les agriculteurs et le reste de la Nation, en donnant aux exploitants agricoles la possibilité de :

- pouvoir partir de leur exploitation en toute tranquillité pendant quelques jours afin de lever le pied, souffler et prendre le recul nécessaire sur soi et son métier ;
- bénéficier de rythmes de travail moins soutenus, plus harmonieux et en corrélation avec l'évolution du temps de travail des autres secteurs d'activité ;
- favoriser le temps familial et se retrouver en famille, s'occuper pleinement de ses enfants, prendre du temps avec son conjoint ;
- prendre du temps pour soi et son épanouissement personnel.

5.2. Prestations légales et assurances collectives

5.2.1. Les allocations de remplacement maternité et paternité

En juillet 1977, les Pouvoirs publics ajoutent un nouveau motif de recours aux Services de Remplacement en créant l'allocation de remplacement maternité. Celle-ci a pour but de donner aux agricultrices la possibilité d'interrompre leur activité professionnelle sur l'exploitation à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Elle est financée par l'assurance maladie/maternité des exploitants agricoles (Amexa).

Là encore, il s'agit d'une mesure novatrice pour des non salariées, imaginée à partir du congé maternité des salariées.

L'agricultrice doit recourir prioritairement à un Service de Remplacement. Ce n'est que dans le cas où celui-ci ne peut lui

procurer un remplaçant, qu'elle peut embaucher directement un salarié. Par cette disposition justifiée par le souci de garantir le caractère professionnel du remplacement, les Pouvoirs publics confient une mission de service public aux Services de Remplacement.

A sa création, la durée du congé maternité est de quatre semaines pour les naissances (auxquelles s'ajoutent des jours pour état pathologique, naissances multiples, césarienne) et de deux semaines pour les adoptions, bien loin de celle accordée aux salariées. La prise en charge financière est alors égale à 90 % des frais réels de remplacement. Mais, elle fait surtout l'objet d'un plafond national dont les revalorisations annuelles sont inférieures à l'évolution du coût du remplacement, amenant progressivement les agricultrices à participer de manière conséquente au financement de leur congé. Il faudra attendre les lois du 9 juillet 1999 d'orientation agricole et du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008³³, pour voir les agricultrices bénéficier des mêmes droits que leurs homologues salariées et une prise en charge intégrale (hors prélèvements sociaux).

En 2002, simultanément à la création du congé paternité des salariés, l'allocation de remplacement paternité est créée pour les agriculteurs. D'une durée de onze jours (dix-huit pour les naissances et adoptions multiples), son fonctionnement est identique à celui de l'allocation maternité. Les Pouvoirs publics renouvellent leur confiance dans les Services de Remplacement en leur donnant une fois encore le recours prioritaire pour réaliser cette prestation.

³³ Plusieurs réformes interviennent entre 1977 et 1999 portant notamment la durée du remplacement à 56 jours.

5.2.2. Les contrats d'assurance collective

Les motifs « congés » et « maladie/accident » sont progressivement devenus prépondérants. Cette évolution et le retrait de l'A.n.d.a. dans le financement de la maladie et de l'accident amènent les organisations professionnelles à réfléchir sur la nécessité de se prémunir contre les risques inhérents à la vie quotidienne en organisant des financements complémentaires (prise en charge par la M.s.a. dans le cadre de la protection sociale obligatoire, fonds de garantie, ...).

C'est dans cet esprit que se mettent en place, à partir du début des années 1980, les formules de contrats d'assurances collectives avec les Caisses régionales de mutuelles agricoles. Le principe général, qui repose sur la solidarité entre agriculteurs, en est le suivant :

- L'exploitant souscrit directement ou par l'intermédiaire de son Service de Remplacement un contrat auprès de la compagnie d'assurances (en l'occurrence Groupama) et verse une cotisation variable en fonction des garanties apportées ;
- La compagnie d'assurances garantit en cas d'accident ou de maladie de l'assuré, le financement de tout ou partie du coût de son remplacement.

L'assurance collective devient très vite un facteur essentiel du développement du remplacement. En 2007, un contrat d'assurance « main d'œuvre de remplacement » national a minima est créé avec Groupama pour permettre à tout exploitant agricole, où qu'il se trouve sur le territoire, d'accéder à une garantie d'assurance de personnes facilitant son remplacement en cas de maladie ou d'accident.

5.3. La participation des agriculteurs

Cette participation revêt deux formes répondant à l'esprit associatif et au but non lucratif qui animent les Services de Remplacement :

- Une cotisation annuelle des adhérents qui marque également l'adhésion à l'esprit du Service de Remplacement ;
- Une prise en charge partielle des frais de remplacement dans le cadre de tarifs subventionnés et différenciés selon le motif de remplacement et les catégories d'agriculteurs.

6. Des fondements qui sont le socle de l'avenir du remplacement

En créant les actions de remplacement, le développement agricole et à travers lui les organisations professionnelles se sont donnés des objectifs ambitieux :

- Améliorer les conditions de vie des agriculteurs, des agricultrices, des associés d'exploitation, des aides familiaux.
- Contribuer à sécuriser le fonctionnement des exploitations en assurant la continuité des travaux en cas d'absences choisies ou subies.
- Développer la formation et la promotion des Hommes par la prise de responsabilités professionnelles, en leur permettant de s'absenter de leur exploitation en toute sérénité.

En quelques années, le remplacement va connaître une expansion rapide pour atteindre 540 000 jours en 2007 et couvrir tout le territoire. Cette progression marque l'intérêt des agriculteurs pour la formule. Ce n'est pas la seule, certes, mais elle trouve sa raison d'être en étant l'aboutissement logique de l'évolution de la société paysanne.

En trente ans, un véritable réseau s'est constitué et structuré grâce au travail et à l'investissement de milliers d'agriculteurs. De très nombreuses avancées ou actions nationales ont été initiées par le « terrain » : ainsi de l'assurance collective lancée par les Services de Remplacement de l'ouest de la France ; ainsi du certificat de qualification professionnelle « agent de remplacement » proposé par les Services de Remplacement de Lorraine ; ainsi du projet de structuration et de dynamisation de l'échelon régional voulu et porté par tous les Services de Remplacement. Les exemples pourraient être multipliés.

Face aux nouvelles évolutions de la société et du monde agricole, les objectifs ci-dessus restent plus que jamais d'actualité. Evolution des structures avec des exploitations moins nombreuses, plus grandes et plus spécialisées. Evolution sociale avec des chefs d'exploitation moins nombreux mais aussi moins de conjoints et d'aides familiaux et l'aspiration, somme toute légitime, de vivre en adéquation avec la société.

« Avec la compétitivité, le deuxième enjeu, c'est la parité de qualité de vie entre les agriculteurs et le reste de la Nation. Les agriculteurs contribuent à la puissance économique de notre pays, à son équilibre social, au développement harmonieux de notre territoire. Il est juste que, sur un plan personnel, ils tirent les fruits de leurs efforts et de l'enrichissement de la Nation. C'est plus qu'une exigence économique et sociale ; c'est aussi une question de respect tout simplement pour leur contribution au développement et au rayonnement de la France. »³⁴

³⁴ Discours de Jacques Chirac, Président de la République, sur l'avenir de l'agriculture, 21 octobre 2004.

De fait, les agriculteurs doivent pouvoir vivre comme les autres catégories socio-professionnelles, s'absenter, se former, prendre des congés, s'investir dans les organisations professionnelles agricoles sans que cela remette en cause la pérennité de leur outil de travail.

C'est un enjeu important quant à la qualité de vie, l'épanouissement personnel, le bien être social, l'ouverture sur l'extérieur, l'insertion et l'implication des agriculteurs au sein des territoires. En outre, c'est un facteur essentiel pour favoriser l'installation et la transmission des exploitations.

Le remplacement permet de répondre à cette problématique. Il reste aujourd'hui encore un mode original, moderne et précurseur de faire face aux aléas de la vie. Montré en exemple par le Parlement, celui-ci l'a étendu aux professions artisanales, industrielles, commerciales et libérales³⁵.

Une politique de remplacement forte et dynamique, construite par et pour les agriculteurs, est indispensable à l'avenir du monde agricole. Elle doit conforter le projet professionnel et de vie de chaque agriculteur. Elle doit faciliter la vivabilité du métier. Elle doit être pour les jeunes un appel fort à l'engagement dans le métier et sécuriser celui-ci.

Mais le développement à venir du remplacement ne saurait se construire en dehors de ses fondements. Il doit s'écrire sur les bases de son histoire, dans le respect de ses missions et de ses valeurs renouvelées.

³⁵ Loi sur le développement des territoires ruraux, 2005.

2^{ème} partie : Des valeurs et missions réaffirmées pour une vision stratégique du remplacement en agriculture

1. L'esprit et la lettre du remplacement en agriculture

1.1. Les valeurs du Service de Remplacement

Le Service de Remplacement est animé par des valeurs qui lui sont propres : sa mission est sociale avant d'être économique. Implanté localement, il remplit un service de proximité, rapide, en substitut de l'exploitant(e), du conjoint(e), de l'aide familial(e) absent.

Il est ouvert à tous les agriculteurs sur tout le territoire. Aucune interdiction de principe à l'adhésion ne saurait être admise, qui serait contraire au caractère social et d'intérêt général auquel il répond. Les seules restrictions ne peuvent concerner que des obstacles pratiques, par exemple :

- le cas d'exploitants ayant le siège de l'exploitation dans le ressort du Service de Remplacement mais dont l'exploitation proprement dite est en dehors de cette zone ;
- le refus de l'exploitant d'accepter ou de respecter les statuts et le règlement intérieur.

Le Service de Remplacement inscrit sa démarche dans un esprit de solidarité entre agriculteurs et se distingue en ce sens d'une entreprise intérimaire ou commerciale. La solidarité, c'est l'engagement par lequel plusieurs personnes s'obligent les unes pour les autres, et chacune pour toutes. C'est une démarche humaniste (*qui met l'homme et les valeurs humaines au dessus des autres valeurs*) entre personnes (*des agriculteurs*) ayant des intérêts communs (*assurer la pérennité de leur*

outil de travail en cas d'absences subies ou choisies) qui entraîne une obligation d'assistance mutuelle (*organiser collectivement leur remplacement*). Cet esprit se retrouve particulièrement dans la notion d' « assurance coup dur » incarnée par le Service de Remplacement.

Le principe de solidarité se traduit également par la qualité de groupement d'employeurs conférée au Service (notion de co-employeurs) et dans la responsabilité solidaire des adhérents. Si, alors que le travail a été exécuté, l'utilisateur est défaillant, les membres du Service sont solidairement responsables des dettes contractées envers le salarié et des cotisations obligatoires dues aux organismes créanciers.

Le Service de Remplacement est une association et non une entreprise au sens commercial du terme. Une association est un regroupement de personnes (*en l'occurrence, des agriculteurs*) qui décident de mettre en commun des moyens (*une organisation, des salariés partagés*) pour poursuivre un but commun (*assurer leur remplacement*) sans qu'il y ait d'enrichissement personnel.

Le Service de Remplacement est dirigé par des agriculteurs bénévoles. Etre bénévole (du mot latin « *benevolus* » qui signifie « *bonne volonté* »), c'est faire quelque chose sans y être tenu, de son plein gré, à titre gracieux, sans en tirer de bénéfices personnels si ce n'est une satisfaction morale, au profit d'autres personnes.

Le Service de Remplacement apporte un service à des adhérents et non un produit à des clients. Etre adhérent, c'est être fortement attaché à une cause, c'est partager un esprit, c'est s'engager. Etre adhérent donne des droits (*être remplacé*) mais aussi des devoirs (*respecter*

l'esprit et la lettre du remplacement, respecter les statuts et le règlement intérieur, participer à la vie du Service).

Le Service de Remplacement est sans but lucratif. Il ne lui est toutefois pas interdit de réaliser des excédents mais ceux-ci ne peuvent être partagés entre les adhérents. Ils sont réinvestis dans le but poursuivi.

Sa gestion est désintéressée. Il n'exerce pas son activité dans des conditions similaires à celles d'une entreprise par le « produit » qu'il propose, le « public » qui est visé, les « prix » qu'il pratique et la « publicité » qu'il fait. Il ne concurrence pas les entreprises ou les organismes lucratifs exerçant la même activité, dans le même secteur.

Il tend à satisfaire un besoin qui n'est pas pris en compte par le marché ou qui l'est de façon peu satisfaisante au profit de personnes justifiant l'octroi d'avantages particuliers au vu de leur situation économique et sociale.

Les efforts qu'il fait pour faciliter l'accès des agriculteurs au remplacement se distinguent de ceux accomplis par les entreprises du secteur lucratif, notamment par un prix nettement inférieur pour des services de nature similaire et des tarifs modulés en fonction de la situation des adhérents.

En cela, le Service de Remplacement est reconnu d'utilité sociale³⁶. Cette reconnaissance ne vise toutefois que le remplacement des chefs d'exploitation agricole et des membres non salariés de leur famille, qui bénéficie en conséquence d'une exonération de la taxe sur la valeur ajoutée et par corrélation de l'impôt sur les sociétés. Le remplacement

³⁶ Instruction fiscale du 17 octobre 1996 (BOI 3 A-5-96), courrier du Ministère des finances à la F.n.s.r. du 25 juin 2001.

des salariés et le complément de main d'œuvre sont considérés comme une activité concurrentielle assujettie à la TVA³⁷.

Le caractère à but non lucratif et la gestion désintéressée n'interdisent cependant pas de recourir à des méthodes de gestion d'entreprises privées (et non de sociétés commerciales), comme faire appel à une main d'œuvre salariée ou procéder à des opérations de communication. Cela est nécessaire en particulier pour répondre à l'objectif de professionnalisation.

1.2. Les missions du Service de Remplacement

Le service de remplacement a pour mission de proposer des salariés, « agents de remplacement », à ses adhérents (chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles) et à leurs ayants droit (membres non salariés de leur famille travaillant sur l'exploitation, salariés de l'exploitation) qui souhaitent ou qui sont contraints de quitter momentanément leur exploitation lors :

- d'une maladie, d'un accident, d'un décès ;
- d'un congé maternité (naissance ou adoption) ;
- d'un congé paternité (naissance ou adoption) ;
- de l'exercice d'un mandat professionnel, syndical ou électif ;
- du suivi d'une formation ;
- de la prise de congés, quelle qu'en soit la nature.

³⁷ Sous réserve de l'application du régime de franchise en base de TVA : ces activités sont exonérées de TVA dès lors que leurs chiffres d'affaires annuels cumulés n'excèdent pas 27000 euros.

En complément de son activité principale de remplacement, le Service peut effectuer des opérations de prêt de main d'œuvre en faveur des exploitants adhérents dans le but d'assurer le plein emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. Cette activité complémentaire ne peut en aucun cas dépasser 20 % des heures de travail accomplies dans l'année par l'ensemble des salariés. Le remplacement doit en conséquence représenter au moins 80 % du volume total de l'activité du Service.

2. L'identité des acteurs du remplacement en agriculture

2.1. Le Service de Remplacement en agriculture

Le Service de Remplacement est une association loi 1901 qui a la forme de groupement d'employeurs ayant pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition d'exploitants agricoles³⁸.

Il fonctionne avec un Conseil d'Administration et un Bureau composé notamment de représentants des organisations professionnelles agricoles membres fondateurs et d'exploitants agricoles utilisateurs. Ses statuts et son règlement intérieur précisent son mode de fonctionnement et d'intervention (cotisation, priorité des motifs, délai de demande, ...).

Peuvent y adhérer les chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles situés dans le ressort géographique du Service tel que précisé dans ses statuts, exerçant les activités mentionnées aux 1 à 4 de l'article L.722-1 du Code rural. Il s'agit :

³⁸ Loi de modernisation agricole du 1^{er} février 1995, décret n°95-1275 du 7 décembre 1995.

- des exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- des exploitations de dressage, d'entraînement, des haras ;
- des établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production sur l'exploitation ;
- des structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci (hébergement, restauration).

Ces activités sont exercées sous forme individuelle ou de sociétés civiles de personnes (E.a.r.l.³⁹, G.a.e.c.⁴⁰, S.c.e.a.⁴¹, G.f.a.⁴²). L'exploitation ou l'entreprise agricole doit être située dans la zone géographique d'intervention du Service. Lorsqu'une exploitation se trouve sur le territoire de deux départements limitrophes, il paraît opportun que l'exploitant adhère au Service dont le siège correspond à celui des bâtiments principaux de l'exploitation.

Peuvent être remplacés :

- les chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles adhérents au Service de Remplacement ;
- leurs ayants droits travaillant sur l'exploitation ;

³⁹ Exploitation agricole à responsabilité limitée.

⁴⁰ Groupement agricole d'exploitation en commun.

⁴¹ Société civile d'exploitation en commun.

⁴² Groupement foncier agricole.

- les salariés de l'exploitation.

Le Service de Remplacement bénéficie d'un agrément administratif délivré par l'I.t.e.p.s.a.⁴³. Pour être agréé, il répond aux conditions suivantes :

- l'activité de remplacement représente au minimum 80 % de l'activité totale du Service ;
- la convention collective appliquée est la mieux adaptée à l'activité de ses différents membres et aux emplois exercés par ses salariés ;
- les statuts définissent la zone géographique d'exécution des contrats de travail de ses salariés. Cette zone ne doit pas donner lieu à des déplacements excessifs des salariés et poser des problèmes pour le choix de la convention collective qui doit être en principe celle applicable dans le département du siège social du Service ;
- les contrats de travail contiennent des clauses prenant en compte les sujétions (déplacement, repas et hébergement) liées aux changements de lieux d'emploi et à la durée des missions des salariés.

Selon les départements, les actions de remplacement sont conduites par un seul Service de Remplacement (avec éventuellement des établissements déconcentrés) ou par plusieurs Services locaux et/ou départementaux fédérés au niveau départemental.

⁴³ Inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricole.

Des personnes morales comme la Chambre d'Agriculture, les syndicats, les banques, les assurances, les coopératives et tout autre organisme agricole peuvent adhérer au Service ou à la Fédération Départementale pour apporter leur appui politique, financier ou technique sans toutefois bénéficier de mises à disposition de salariés.

2.2. La Fédération Nationale des Services de Remplacement

En 1988, « *conscientes de l'acquis incontestable que constitue cet outil de développement⁴⁴ et la promotion des hommes qu'il a engendrée* »⁴⁵, les organisations professionnelles agricoles, par l'intermédiaire du Conseil de l'Agriculture Française (C.a.f.)⁴⁶, décident d'apporter un appui opérationnel aux Services de Remplacement et créent à cette fin le Bureau National des Services de Remplacement (B.n.s.r.). Celui-ci est alors une organisation informelle, soutenue par l'A.n.d.a. et dont la présidence est confiée au président du C.n.j.a.

En 1998, une deuxième étape est franchie dans la structuration nationale du réseau des Services de Remplacement. Le C.a.f. crée la Fédération Nationale des Services de Remplacement (F.n.s.r.) avec pour objectifs de :

- créer une entité « Services de Remplacement » dans laquelle chaque département puisse s'exprimer, échanger, communiquer et demander conseil ;
- favoriser l'organisation et la structuration des Services de Remplacement et de leurs actions dans les départements ;

⁴⁴ NDLR : le Service de Remplacement.

⁴⁵ Courrier de l'A.p.c.a., du C.n.j.a., de la C.n.m.c.c.a. et de la F.n.s.e.a. du 5 mai 1987.

⁴⁶ Composé de l'A.p.c.a., de la C.n.m.c.c.a., de Jeunes agriculteurs et de la F.n.s.e.a.

- impliquer le maximum de Services de Remplacement dans les démarches nationales.

La F.n.s.r. est une association loi 1901 qui fédère l'ensemble des Services de Remplacement. Elle fonctionne avec :

- un conseil d'administration de trente huit membres répartis en trois collèges :
 - un collège « membres fondateurs » composés de trois représentants de l'A.p.c.a., trois représentants de la C.n.m.c.c.a., trois représentants de la F.n.s.e.a. et quatre représentants de Jeunes agriculteurs ;
 - un collège « membres adhérents » composé de vingt deux représentants des Services de Remplacement, à raison d'un représentant par région administrative ;
 - un collège « membres associés »⁴⁷ composé d'un représentant de la Confédération Paysanne, un représentant de la Coordination Rurale et un représentant de la F.n.g.e.a.r.⁴⁸.
- un bureau de neuf membres avec :
 - un président élu parmi les représentants de Jeunes agriculteurs ;
 - un vice-président, un trésorier, un secrétaire et deux membres élus parmi les représentants du collège « membres adhérents » ;

⁴⁷ Créé en 2003.

⁴⁸ Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles et Ruraux.

- trois membres élus parmi les représentants du collège « membres fondateurs ».
- des groupes de travail et de prospective.

La F.n.s.r. a pour missions de :

- fédérer, représenter et défendre l'ensemble des Services de Remplacement adhérents⁴⁹ présents sur tout le territoire ;
- structurer et organiser le réseau et ses actions ;
- écouter, prendre en compte, échanger et proposer pour accompagner le développement des services et des actions de remplacement ;
- orienter, aider, faire avancer le réseau en mutualisant les moyens humains et techniques, en harmonisant sans uniformiser et en professionnalisant les pratiques ;
- décider, décliner et être garant de la politique nationale du remplacement répondant avec efficacité aux besoins des agriculteurs.

2.3. La charte qualité : le champ d'action des Services de Remplacement

L'assemblée générale de la F.n.s.r. a adopté en 2001 une charte nationale qui fixe les orientations à partir desquelles doivent se développer les actions de remplacement. Elle est le cadre de référence dans lequel doit se situer chaque Service de Remplacement.

⁴⁹ Sont adhérents à la F.n.s.r. les Services départementaux de Remplacement et les Fédérations départementales représentant les Services locaux de Remplacement.

Elle repose sur neuf engagements qui sont les suivants :

- **Développer un service ouvert à tous les agriculteurs :**

Tous les chefs d'exploitation et les membres non salariés de leur famille participant aux travaux, situés dans le ressort géographique du Service tel que précisé dans ses statuts, peuvent adhérer au Service de Remplacement. Des actions de communication et des moyens d'animation sont mis en œuvre pour promouvoir auprès du plus grand nombre les actions de remplacement.

- **Assurer le remplacement de ses adhérents en cas d'absences ou d'empêchements temporaires liés à :**

- ♦ La maladie et l'accident, pour que la continuité des travaux soit assurée en vue de la sauvegarde et de la pérennité de l'exploitation ;

- ♦ La formation, le mandat professionnel, syndical et électif, pour favoriser la promotion de l'Homme par l'accès à la formation continue et assurer l'organisation de la profession agricole grâce à l'investissement des agriculteurs⁵⁰ ;

- ♦ Le congé de maternité et d'adoption, pour que toute agricultrice bénéficie de conditions de repos lui permettant de vivre sereinement sa maternité ;

⁵⁰ Est inclus dans ce point le remplacement en lien direct avec le développement agricole financé par le Cas-DAR.

- ♦ Le congé de paternité et d'adoption, pour que tout agriculteur puisse accueillir et s'occuper de son enfant dans les premières semaines suivants la naissance ou l'adoption ;

- ♦ Les congés de toute nature, pour faciliter un équilibre entre vie professionnelle, cadre familial, loisirs et temps libres.

Le service de remplacement s'engage à répondre à l'ensemble de ces motifs.

- **Définir des priorités d'intervention et de délais :**

Des priorités selon les motifs et des délais d'interventions sont arrêtés pour apporter des réponses rapides et adéquates aux besoins formulés par les adhérents.

- **Exercer ses missions dans un cadre juridique précis et clair :**

Les missions de remplacement sont exercées sous statuts de groupement d'employeurs ayant pour objet principal de mettre des remplaçants à disposition d'exploitants agricoles en application de la loi n°95-95 du 1^{er} février 1995 de modernisation de l'agriculture et du décret n°95-1275 du 7 décembre 1995. Le Service de Remplacement est agréé par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole dont relève son siège social.

- **Travailler dans le respect de la législation :**

Le Service de Remplacement s'engage à respecter l'ensemble des textes législatifs, réglementaires et conventionnels applicables. Un effort particulier pour la promotion des règles

d'hygiène et de sécurité au travail, tant en direction des agents de remplacement que des adhérents est réalisé.

- **Promouvoir et stabiliser l'emploi :**

Une politique dynamique de l'emploi est développée (formation continue, qualification, déroulés de carrière, ...) pour assurer la promotion du métier d'agent de remplacement. Notre volonté est de stabiliser l'emploi en recourant prioritairement aux contrats à durée indéterminée.

- **Informier et former ses salariés et ses adhérents :**

Des outils de communication et des formations adaptées aux besoins des agents de remplacement, du personnel administratif et des adhérents sont mis en place.

- **Respecter les orientations définies avec ses partenaires :**

Il est défini une politique départementale en concertation avec l'ensemble des organisations professionnelles agricoles qu'elles soient à vocation économique, syndicale ou d'intérêt général. Un soutien politique et financier est indispensable. Les aides et subventions reçues sont affectées conformément aux conventions conclues.

- **Travailler en concertation avec l'ensemble des Services de Remplacement, présents dans le département ou la région :**

La politique arrêtée est cohérente avec les orientations départementales et régionales. Des fédérations ou des instances de coordination sont instituées à cet effet.

3. Les objectifs poursuivis par les acteurs du remplacement

La réussite des actions de remplacement dépend à tous les échelons du réseau du degré de mobilisation de tous les partenaires - politiques, financiers et techniques - et des partenariats noués avec eux ; de la capacité à s'organiser pour apporter aux agriculteurs des prestations de qualité.

3.1. Poursuivre la professionnalisation du remplacement

Professionnaliser les Services de Remplacement, c'est garantir la qualité du service rendu au-delà de la qualité de l'intervenant lui-même. La professionnalisation suppose un management par la qualité qui repose sur l'ensemble des procédures qui interviennent dans le remplacement. La professionnalisation concerne la prestation, le bénéficiaire de la prestation et le prestataire⁵¹.

3.1.1. Accompagner les Services de Remplacement

A travers les missions qui lui sont conférées, la F.n.s.r. est chargée d'accompagner les Services de Remplacement dans leur professionnalisation.

L'objectif est d'être présent en permanence auprès de l'ensemble des Services de Remplacement sur toutes les questions relatives à leur fonctionnement quotidien. Le but est de répondre à leurs attentes très précises sur différents thèmes et problématiques techniques propres à leur activité :

⁵¹ Conclusions des ateliers de travail du congrès de la F.n.s.r. des 22 et 23 mai 2006 (Le Creusot).

- leur structuration et organisation pour apporter une réponse adaptée et efficace aux besoins des agriculteurs,
- la mise en place d'une politique départementale de remplacement associant l'ensemble des acteurs du remplacement,
- la mise en place et le développement des différents motifs de remplacement prenant en compte les priorités départementales,
- le respect de la réglementation en matière de droit du travail, de droit social, de droit fiscal, ...
- l'intégration des principes de gestion des entreprises privées en matière de gestion des ressources humaines, de gestion comptable et financière, de relations avec les adhérents, ...

Cet accompagnement se fait dans le respect des valeurs du remplacement et se traduit par :

- Des appuis téléphoniques et mail pour du conseil et de la diffusion d'information ;
- Des interventions de terrain en département et région pour du conseil et de l'accompagnement méthodologique ;
- Des journées nationales thématiques ;
- Des sessions de formation pour les acteurs du remplacement (administrateurs, administratifs) portant notamment sur l'univers des Services de Remplacement, la gestion des ressources humaines, la législation du travail, ... ;

- Des diagnostics qualité au regard des neuf engagements et des quatre vingt critères de la charte ;
- Des recommandations qualitatives sous la forme notamment de plans d’actions à moyen et long termes ;
- Des guides et outils techniques tels que, par exemples, le Guide du Service de Remplacement, la boutique remplacement, ...

3.1.2. Développer les actions de remplacement

L’objectif est de mener de manière permanente une réflexion prospective et de construire les outils et méthodes qui favorisent le développement, la mise en place et la réalisation des actions de remplacement par ses acteurs (dirigeants, personnel administratif, adhérents, agents de remplacement).

Le développement des actions de remplacement est le fruit d’une réflexion collective, d’échanges d’expériences, de mutualisation de méthodes, mobilisant autour de groupes de travail des responsables professionnels et administratifs des Services de Remplacement.

La prospective porte de manière non exhaustive sur :

- Le financement des actions de remplacement afin de faciliter l’accès au remplacement du plus grand nombre d’agriculteurs, via notamment l’assurance collective « main d’œuvre de remplacement » et le crédit d’impôt pour le remplacement pour congés ;
- Le recrutement, l’emploi et la formation des agents de remplacement pour faciliter l’intervention de salariés qualifiés et

adaptés aux missions de remplacement d'une part, développer une culture d'entreprise qui facilite l'intégration des salariés et encourage leur fidélisation, via notamment le certificat de qualification professionnelle « agent de remplacement en agriculture », l'apprentissage, la diffusion de livrets d'accueil et de carnets de prise de consignes, ..., d'autre part ;

- L'accompagnement des adhérents pour faciliter leur recours au Service de Remplacement et garantir la réussite de leur remplacement, via notamment la diffusion de guides et de panneaux de transmission des consignes d'une part, l'étude des freins en particulier psychologiques à se faire remplacer et des solutions possibles à imaginer pour lever ces freins ;
- L'amélioration des conditions de travail pour garantir aux agents de remplacement un environnement de travail susceptible de préserver leur santé et leur sécurité, en amenant les adhérents et les salariés à prendre conscience de l'intérêt pour eux qu'il y a à respecter les règles d'hygiène et de sécurité ;
- L'informatisation et l'organisation administrative des Services de Remplacement pour améliorer et optimiser le fonctionnement et les moyens humains et techniques mis en œuvre en réfléchissant notamment aux possibilités de rationalisation et de mutualisation ;
- La promotion des actions de remplacement auprès des exploitants et en particulier des jeunes pour qu'elles soient connues du plus grand nombre d'une part, auprès des organisations professionnelles agricoles pour que leur implication

dans la politique de remplacement soit bien comprise et soutenue d'autre part ;

- La promotion du métier d'agent de remplacement afin de revaloriser le statut et l'image du salariat agricole dans un contexte difficile de recrutement et de pérennisation ;
- L'analyse statistique et financière du remplacement pour apprécier son apport au développement agricole et sa réponse à l'enjeu de la vivabilité du métier d'une part, alimenter les réflexions et stratégies à tenir en terme d'évolution d'autre part ;
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour apprécier l'évolution des métiers, faire de la veille « technologique », traduire les besoins futurs de remplacement en référentiels de compétences, puis en objectifs de formation et en outils pédagogiques, et ainsi mettre en place de la formation d'anticipation.

3.2. Finaliser la structuration du réseau et dynamiser l'échelon régional

Face à la place importante que prennent les régions au sein desquelles les enjeux sociaux, économiques, organisationnels se traitent chaque jour davantage, il est primordial de s'adapter aux évolutions territoriales en cours et de combler la faille aujourd'hui existante dans le maillage du réseau des Services de Remplacement. Ce dernier, sous l'impulsion de ses membres fondateurs et de la F.n.s.r., s'est structuré à ses deux extrémités, laissant de côté l'échelon régional.

Peu de Fédérations Régionales de Services de Remplacement sont ainsi créées et pour celles qui existent, leur rôle reste limité et leur place à définir entre l'échelon départemental et l'échelon national.

Toutefois, finaliser la structuration du réseau et dynamiser l'échelon régional n'ont pas pour objectif de créer une structure administrative supplémentaire. Il s'agit bien davantage d'initier un lieu de coopération régionale permettant de dépasser les capacités individuelles de développement des départements et de favoriser leurs potentiels de créativité et d'innovation.

Par là-même, l'objectif est d'amplifier le travail de professionnalisation des Services de Remplacement visé au paragraphe précédent, en suscitant une dynamique de développement partagée autour de projets régionaux pour améliorer in fine la qualité du service apporté aux agriculteurs.

L'ensemble des Services de Remplacement de chaque région est ainsi amené à développer un projet autour d'une problématique commune prenant en compte les spécificités locales, avec l'appui de la F.n.s.r.

Ces projets variés partent des besoins exprimés ensemble par les Services de Remplacement et répondent à un objectif global d'amélioration de l'offre de service aux exploitants.

Le but est ainsi de :

- Accroître l'efficacité des moyens humains et techniques existants en créant des systèmes d'organisation et d'information innovants ;

- Eviter des duplications d'actions similaires entre départements et gagner en efficacité et en économie ;
- Accéder à des moyens supplémentaires tant humains que financiers ;
- Mener des actions collectives qui ne pourraient être entreprises seuls, à un coût total inférieur à celui qu'il serait si chacune était entreprise indépendamment ;

Le tout au profit du développement du remplacement et de la qualité du service apporté aux exploitants.

3.3. Nouer ou renouer des relations partenariales

Les Services de Remplacement doivent maintenir une cohésion forte avec leurs membres fondateurs et au-delà s'attacher à nouer des relations étroites et suivies avec l'ensemble de leurs partenaires.

Ils doivent s'attacher à rechercher les complémentarités réciproques à construire avec leurs partenaires. Etre à l'écoute des organisations professionnelles agricoles et des filières de production, c'est être à l'écoute des agriculteurs qu'elles représentent, c'est anticiper et préparer les futures demandes de remplacement, c'est légitimer la politique de remplacement.

Se faire écouter d'elles, c'est transmettre les valeurs du remplacement, c'est bénéficier de relais puissants, c'est obtenir un soutien politique.

Un comité de pilotage associant l'ensemble des Organisations Professionnelles Agricoles doit être mis en place dans la forme adaptée à la situation propre du département (conseil d'administration, instance

de coordination informelle, ...). Ce comité de pilotage doit définir la politique départementale de remplacement en :

- veillant à la structuration des Services de Remplacement afin de donner une réponse adaptée aux demandes d'intervention des exploitants agricoles (mise en place des motifs de remplacement, définition des priorités, complémentarité et souplesse des interventions, couverture du terrain, ...) ;
- harmonisant les interventions (motifs, publics) et les tarifications appliquées (liaisons avec la politique départementale et les publics) en fonction des priorités définies ;
- suivant la mise en place de la politique d'emploi des Services (niveau de qualification, compétences, mobilité des agents, actualisation des connaissances, ...) ;
- apportant un appui aux Services de Remplacement dans leur gestion courante (mise à disposition d'outils de gestion, suivi) ;
- assurant la promotion des Services de Remplacement auprès du public et des financeurs potentiels.

La signature de conventions bilatérales avec les membres fondateurs et les partenaires à tous les échelons est encouragée pour renforcer les liens dans le but de favoriser et soutenir l'activité des exploitations agricoles et développer le remplacement des actifs de ces exploitations afin de répondre à l'enjeu de la vivabilité du métier en agriculture.

Des conventions ont d'ores et déjà été signées entre la F.n.s.r. et certains de ses partenaires :

- Avec l'A.p.c.a., le 31 mai 2005, pour donner toute sa place au remplacement des actifs des exploitations dans une cohérence durable avec la politique de développement agricole. L'accord-cadre signé a pour objet de définir les modalités de coopération entre l'A.p.c.a. et la F.n.s.r. pour promouvoir les actions de remplacement en lien direct avec le développement agricole, en cohérence avec les orientations du cas-DAR. Cette coopération s'inscrit dans une volonté plus globale de promouvoir le remplacement dans les départements pour les différents motifs.
- Avec la F.n.s.e.a., Jeunes agriculteurs et la F.n.g.e.a., le 1^{er} mars 2006, pour rappeler l'attachement au dispositif des groupements d'employeurs en agriculture et la complémentarité des différents types de groupements d'employeurs. Chaque type de groupement doit respecter et rester centré sur ses missions propres. Un partenariat entre les F.d.g.e.a., les F.d.s.e.a. et les Services de Remplacement est préconisé afin de pouvoir utiliser au mieux, rationaliser et mettre en synergie les compétences, les moyens administratifs, techniques et de gestion, déjà en place.
- Avec Vivea, le 23 mai 2006, pour favoriser le remplacement des actifs des exploitations qui souhaitent suivre une formation professionnalisante. L'accord-cadre signé a pour objet de définir les modalités de coopération entre Vivea et la F.n.s.r. afin de promouvoir le remplacement pour participer à des actions de formation financées par Vivea. Cette coopération s'inscrit dans une volonté plus globale de mobiliser les moyens de financement incitatifs mis à disposition des chefs d'entreprises (notamment le Cas-DAR et des financements territoriaux)

permettant la prise en charge d'une grande partie des frais de remplacement pour participer à une action de formation.

- Avec Groupama, le 15 septembre 2007, pour permettre à tout exploitant agricole, où qu'il se trouve sur le territoire, d'accéder à une garantie d'assurance de personnes lui facilitant son remplacement en cas de maladie ou d'accident. L'objectif est de développer, harmoniser et promouvoir une offre d'assurance de personnes adéquate en définissant des règles communes applicables au plan national et constituant un socle minimal à inclure dans les contrats d'assurance signés entre les Caisses régionales Groupama et les Services de Remplacement.

Des accords complémentaires doivent être signés en particulier avec la F.n.s.e.a., Jeunes agriculteurs et la C.n.m.c.c.a.

4. Les enjeux qui se posent aux acteurs du remplacement

Face aux attentes des agriculteurs quant à la vivabilité de leur métier, le développement à venir des Services de Remplacement est certain. Ce développement passe par leur capacité à répondre aux nouveaux enjeux qui se posent à eux, sans rien renier de leurs fondements et de leurs valeurs :

- *Enjeu n°1 : Faire vivre le réseau dans les missions et valeurs du remplacement au service des agriculteurs.*

Le remplacement s'est notamment construit sur des valeurs de solidarité entre agriculteurs. L'individualisme paraît de plus en plus prégnant dans notre société. La solidarité est-elle une valeur qui doit encore animer le remplacement ?

La solidarité doit rester une valeur essentielle pour satisfaire un besoin social exprimé par les agriculteurs et répondre à une demande bien souvent imprévisible. La solidarité ne doit pas être un vœu pieux. « Pompier de l'agriculture », le Service de Remplacement doit être ouvert et avoir une activité suffisamment développée pour répondre à tous avec réactivité. La solidarité repose sur un engagement fort des adhérents (qui ont des droits et des devoirs) pour pérenniser les postes d'agents de remplacement et prioriser les demandes de remplacement. Elle doit permettre l'adéquation entre l'offre et la demande. Elle doit être organisée. Elle peut être de deux types : humaine ou financière.

Dès leur création, les Services de Remplacement ont été reconnus d'utilité sociale. Face à l'ensemble des enjeux qui se posent à eux, faut-il encore revendiquer une mission d'utilité sociale, voire d'utilité publique ?

Compte tenu du rôle exercé par les Services de Remplacement et de l'enjeu de la vivabilité du métier d'agriculteur, nous revendiquons devant les pouvoirs publics remplir plus que jamais un rôle d'utilité sociale auprès des exploitants agricoles et de leur famille. Nous souhaitons qu'une réflexion soit engagée sur une reconnaissance d'utilité publique par l'administration permettant de conforter d'une part la place et le rôle des Services de Remplacement auprès des agriculteurs et au-delà auprès de la société française, d'autre part leur positionnement au sein des groupements d'employeurs.

La réussite du remplacement repose sur la proximité avec les adhérents, les salariés et les partenaires. L'échelon régional prend

une place importante dans la structuration administrative française. Dès lors, les échelons départementaux et locaux sur lesquels s'appuie la structuration du remplacement sont-ils encore adaptés ? Faut-il laisser se créer des Services de Remplacement régionaux ?

Aujourd'hui, co-existent trois formes de structuration des Services de Remplacement : le tout départemental, le départemental déconcentré, le local. Ces trois formes restent d'actualité. Peu importe l'échelon géographique, local, départemental ou régional, où s'organise le Service de Remplacement en tant qu'entité juridique. Il doit être le plus adapté pour satisfaire les agriculteurs. Quel qu'il soit, il convient de veiller à garder et à organiser la proximité, gage de réussite et d'efficacité, avec les adhérents, les agents de remplacement et les partenaires.

Les Services de Remplacement ont pour mission de remplacer pour leurs absences les chefs d'exploitation et les membres non salariés de leur famille travaillant sur l'exploitation. Le remplacement des salariés est aujourd'hui peu développé. Or, le salariat, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, devient une donnée majeure dans la structuration des exploitations agricoles. L'absence des salariés peut vite devenir pénalisante pour la pérennité de l'outil de travail. Dès lors faut-il mettre davantage l'accent sur le remplacement des salariés ?

Nous sommes conscients qu'il existe un besoin de remplacement des salariés d'exploitation. Comme précisé précédemment (cf. paragraphe 1.1. de la deuxième partie), le remplacement des salariés est considéré par les pouvoirs publics comme une activité concurrentielle (et donc fiscalisée) à même

d'être exercée par d'autres types d'organisations. Au-delà des impacts fiscaux, les Services de Remplacement ne peuvent pas remplacer les salariés sans conséquences politiques sur la reconnaissance de leur rôle d'utilité sociale, qu'ils tirent de leur spécificité (remplacer des non salariés). Ils doivent donc rester centrés sur leur rôle social auprès des chefs d'exploitation. Nous proposons que le remplacement des salariés soit assuré par les groupements d'employeurs départementaux hors Services de Remplacement.

Seuls les chefs d'exploitation (à titre individuel) et d'entreprises agricoles (sociétés civiles agricoles dirigées par un chef d'exploitation agricole) peuvent adhérer à un Service de Remplacement. Or, le statut juridique des exploitants et des exploitations agricoles évoluent : conjoints qui deviennent salariés, SARL, société civile agricole sans chef d'exploitation ne pouvant adhérer à un Service de Remplacement. Faut-il modifier les critères juridiques d'adhésion ?

Nous sommes également conscients de ces évolutions. Nous proposons dans un premier temps un maintien du dispositif actuel et souhaitons que parallèlement une réflexion soit menée sur la possibilité d'intégrer ces nouveaux statuts, en prenant en considération les éventuelles incidences sur le régime fiscal et social des Services de Remplacement.

En dehors du remplacement, la demande de main d'œuvre, partagée en particulier, est de plus en plus forte. Or, le complément de main d'œuvre pouvant être fait par les Services de Remplacement est limité à 20 % de leur activité globale et est destiné à assurer le temps plein des salariés en contrat à durée

indéterminée. Dès lors, faut-il développer le complément de main d'œuvre dans les Services de Remplacement ?

Les Services de Remplacement doivent rester centrés sur leur mission qui doit représenter au minimum 80 % de leur activité et sur leur rôle d'utilité sociale. Nous réaffirmons que le complément de main d'œuvre fait dans les Services de Remplacement doit uniquement permettre, si besoin est, d'assurer le plein emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et doit être limité à 20 % de l'activité globale. Tout développement du complément de main d'œuvre au sein des Services de Remplacement serait susceptible de remettre en cause leur rôle social et les avantages qu'ils en tirent au profit des agriculteurs.

Depuis toujours, les Services de Remplacement tirent leur force de la mission qui leur a été donnée et des valeurs qui ont contribué à leur création et à leur développement. Ils doivent s'attacher à rester dans cette mission et à la remplir dans le respect de leurs valeurs. Cette mission, ces valeurs, les Services de Remplacement ne doivent jamais les oublier, ni s'en écarter. Elles sont leur raison d'être.

- *Enjeu n°2 : Mobiliser les agriculteurs autour du remplacement en conciliant les valeurs collectives du remplacement et les valeurs individuelles des adhérents*

Une organisation collective, reposant sur la mutualisation des moyens (humains, financiers), est-elle toujours adaptée ou faut-il

encourager une organisation individuelle et privée du remplacement ?

La solidarité doit s'organiser collectivement. Le Service de Remplacement est une émanation des organisations professionnelles agricoles. Il est lui-même une organisation professionnelle agricole. Il est une organisation collective conçue et gérée par les professionnels permettant à ces derniers d'avoir la maîtrise politique du dispositif.

Le remplacement repose sur une gestion associative par des agriculteurs bénévoles. La gestion sociale, juridique, financière, d'un Service de Remplacement se complexifie. Les bénévoles se font de plus en plus rares. Dès lors, le cadre associatif et le bénévolat sont-ils toujours adaptés ? Faut-il évoluer vers une structure commerciale ?

Le statut associatif reste adapté. Il permet de se différencier d'une organisation privée. L'existence et le bon fonctionnement des Services de Remplacement reposent sur l'engagement et l'investissement d'agriculteurs bénévoles. Face à la démobilitation des bénévoles, les Services de Remplacement se doivent d'être attractif en donnant les moyens et l'envie aux agriculteurs de s'engager et de se mobiliser dans la vie du remplacement.

Dans une société où l'individualisme prend le pas sur la solidarité, où l'adhérent devient un client avec des droits et aucun devoir, les Services de Remplacement doivent réaffirmer chaque jour la mission et les valeurs qui sont les leurs. Même à contre-courant, ils doivent les faire partager à leurs adhérents.

Cette mission, ces valeurs sont leur identité commune autour de laquelle ils doivent se fédérer et fédérer autour d'eux.

- *Enjeu n°3 : Concilier les valeurs du remplacement avec un service professionnel.*

Les exploitants agricoles attendent des Services de Remplacement une prestation de qualité dans un cadre professionnel. Dès lors, faut-il faire évoluer les pratiques managériales ?

Les Services de Remplacement doivent s'engager à apporter un service de qualité à leurs adhérents. La notion de qualité est traduite dans les neuf engagements de la charte des Services de Remplacement. La garantie d'un service professionnel exige d'appliquer au fonctionnement des Services de Remplacement, en les adaptant à leur mission et à leurs valeurs sans qu'il y ait une antinomie, les principes de la gestion des entreprises privées. Pour cela, les Services de Remplacement s'engagent à se doter dans les deux ans à venir de responsables administratifs dédiés et disponibles. Une gestion d'entreprise privée suppose respecter des valeurs éthiques et professionnelles (en l'occurrence, celles du remplacement) et se distingue d'une gestion commerciale dont le but exclusif est la recherche du profit.

- *Enjeu n°4 : Répondre aux besoins de remplacement au regard des évolutions économiques, démographiques, sociales, éthiques, techniques, qualitatives, ..., de la société agricole.*

Les exploitations agricoles sont de plus en plus diversifiées. Leur technicité est de plus en plus pointue. Le remplacement doit-il rester

centré sur l'élevage ou se développer davantage sur les autres productions ?

Face aux évolutions permanentes de l'agriculture et de la société agricole, les Services de Remplacement doivent s'interroger perpétuellement sur ce que les agriculteurs attendent du remplacement. Quelles sont leurs attentes aujourd'hui ? Quelles seront-elles demain ? Sont-elles aujourd'hui satisfaites ? Les différentes réponses, tant quantitatives que qualitatives, aujourd'hui apportées sont-elles suffisamment exploitées et seront-elles toujours adaptées ? Les Services de Remplacement doivent s'inscrire dans une démarche prospective continue et être en réflexion permanente sur l'adaptation de leur offre de service. A cette fin, une collaboration accrue doit être engagée avec les filières de production. Les Services de Remplacement doivent répondre à toutes les demandes de leurs adhérents, intervenir dans toutes les productions y compris dans le prolongement de l'acte de production de l'exploitation, sur tous les systèmes d'exploitation. Pour cela, nous devons former et élargir les compétences de nos salariés.

Quels besoins de compétences et quelle qualification doit-on demander aux agents de remplacement ? Au-delà du nom à leur donner, quel doit être leur champ de responsabilité ?

Nous devons poursuivre la professionnalisation du métier d'agent de remplacement, notamment dans le cadre du certificat de qualification professionnelle « agent de remplacement ». L'agent de remplacement est capable de conduire une mission de remplacement dans un domaine de spécialisation, quel que soit le stade du cycle de production, et de réaliser dans d'autres

productions les travaux courants et quotidiens dont l'exécution ne nécessite pas une maîtrise complète et des connaissances professionnelles approfondies. La mission de remplacement s'exerce dans le cadre de consignes précises prescrites par le chef d'exploitation ou par son représentant. L'agent de remplacement est capable de cerner les limites de son champ d'intervention et de responsabilités. Il n'est pas de son ressort de faire des choix ou de prendre des décisions techniques qui orientent l'exploitation sur le moyen ou le long terme. Il n'est pas le « chef d'exploitation » : il est le garant de la poursuite du travail (à ce titre, il exécute les travaux quotidiens et nécessaires à la bonne marche de l'exploitation) mais ne prend seul aucune décision en matière d'itinéraire technique ou choix d'exploitation⁵².

Les salariés assurant les missions de remplacement sont appelés « agent de remplacement ». Ils appartiennent à la catégorie des salariés de la production agricole et à ce titre relèvent des conventions collectives départementales ou régionales applicables aux salariés de la production agricole. Nous refusons toute mise en place d'une convention collective nationale spécifique aux salariés des Services de Remplacement. Les éventuelles spécificités doivent être négociées dans le cadre des conventions départementales ou régionales.

Les Services de Remplacement doivent proposer des emplois permanents. Ils doivent poursuivre la mise en place des

⁵² Référentiel professionnel du Certificat de Qualification Professionnelle « agent de service de remplacement ».

procédures de gestion des ressources humaines en leur sein en développant notamment des plans de formation visant le développement et la qualification des salariés, une gestion des carrières destinée à pérenniser les emplois, une culture d'entreprise fidélisant et valorisant les salariés.

- *Enjeu n5 : Mobiliser les Organisations Professionnelles Agricoles autour du remplacement.*

La F.n.s.r. a reçu pour mission d'organiser, de structurer et d'identifier le réseau des Services de Remplacement pour apporter une réponse adaptée aux attentes des agriculteurs. Le réseau est-il suffisamment structuré et identifié ? Nous ressentons un désengagement des membres fondateurs au sein du réseau nous amenant à devoir définir et conduire seuls la politique de remplacement. Quelle doit être la place des membres fondateurs ?

Le réseau des Services de Remplacement est structuré à ses deux extrémités. Il ne l'est pas encore au niveau régional. Une existence politique des Services de Remplacement à l'échelon régional est indispensable. La région devant avant tout être un lieu de coordination des politiques de remplacement et de mutualisation des moyens, la création de Fédérations Régionales des Services de Remplacement n'est pas obligatoire. Mais cela peut être utile pour mener à bien des projets. S'il se crée des fédérations régionales, les membres fondateurs du remplacement doivent y être présents.

Au-delà de l'échelon régional, et quel que soit l'échelon géographique, les Organisations Professionnelles Agricoles doivent contribuer à définir la politique de remplacement et les

moyens à mettre en œuvre d'une part, apporter leur soutien politique et/ou financier et/ou technique aux actions de remplacement d'autre part. Les Services de Remplacement souhaitent un repositionnement de leurs membres fondateurs sur le remplacement autour d'un projet commun fédérateur. Cela nécessite un effort réciproque de part et d'autre. A ce titre, compte tenu de l'hétérogénéité de la place donnée aux membres fondateurs dans les statuts des Fédérations Régionales et Départementales et des Services Départementaux de Remplacement, les Services de Remplacement s'engagent à revoir dans les deux ans à venir leurs statuts afin de redonner leur place aux membres fondateurs. En retour, les Services de Remplacement demandent à ces derniers de valoriser cette place et ne plus pratiquer la politique de la chaise vide pour partager la responsabilité.

Alors même que tous les agriculteurs et tous nos partenaires connaissent la dénomination « service de remplacement » qui est notre nom officiel, tous les Services de Remplacement ne portent pas le même nom et n'ont pas le même logo, nuisant en cela à l'identification du réseau et à une communication cohérente et efficace sur tout le territoire. Dans une grande démarche d'identification et de reconnaissance du réseau, les Services de Remplacement s'engagent à adopter dans les deux ans à venir un nom et un logo uniques déclinés à tous les échelons du territoire.

Quelle doit être la mission de la F.n.s.r. demain ? Quelle est sa place au sein des Organisations Professionnelles Agricoles ? Tête de réseau ? Association spécialisée ?

Nous souhaitons que la place de la F.n.s.r. soit renforcée en tant que tête de réseau. Outre les missions décrites précédemment (cf. paragraphe 2.2. de la deuxième partie), la F.n.s.r. doit être force de proposition pour donner corps et cohérence à une politique nationale de remplacement, déclinée territorialement. Elle doit coordonner la communication réalisée autour de cette politique. Cela résulte de débats, d'une concertation et d'une validation avec ses membres fondateurs pour permettre de défendre et porter des positions communes.

Au niveau territorial, nous demandons à nos membres fondateurs d'associer les Services de Remplacement dans toutes les réflexions dont le sujet les concerne.

- Enjeu n°6 : *S'inscrire dans la complémentarité avec les différentes formes d'organisation du travail face aux besoins des agriculteurs.*

Bien souvent, les exploitants expriment le souhait de trouver un interlocuteur unique pour répondre à tous leurs besoins de main d'œuvre, qu'il s'agisse de remplacement ou de complément de main d'œuvre. Faut-il ne plus distinguer les différentes formes de groupements d'employeurs, quitte à perdre les avantages sociaux et fiscaux propres au remplacement et au-delà son identité aussi bien devant les agriculteurs que devant les partenaires notamment financiers ? Une certaine concurrence peut être ressentie entre les différentes formes d'organisation du travail. Faut-il laisser libre cours à cette concurrence, plaider pour la complémentarité, fusionner les structures ?

De nombreuses formes d'organisation du travail au sein des exploitations agricoles existent en agriculture et continuent à se

créer pour répondre aux besoins des agriculteurs : groupements d'employeurs locaux ou départementaux, groupements d'employeurs multisectoriels, groupements d'employeurs à vocation de remplacement, entraide, cercles d'échanges, Coopératives d'utilisation du matériel en commun, agriculture sociétaire. Chaque type d'organisation a un objectif propre répondant à un besoin précis des exploitants. Elles ne sont pas concurrentes mais bien au contraire complémentaires les unes des autres. Le respect de son champ d'intervention et de son cœur de métier par chaque type d'organisation est essentiel pour assurer leur avenir et leur développement au service des agriculteurs.

Dans cet esprit, le remplacement doit garder une identité propre tout en développant une complémentarité politique avec les acteurs gérant les autres formes d'organisation du travail. Cela suppose de partager avec eux et de leur faire porter nos valeurs.

Si besoin, dans le cadre d'une rationalisation et d'une synergie profitables à tous, les outils techniques et les moyens humains peuvent être mutualisés. Le remplacement est néanmoins priorisé par tous afin de répondre à l'objectif social, qui doit être l'objectif premier de tous (toutefois, tous les acteurs doivent se mobiliser pour répondre à toutes les demandes des agriculteurs ; ce n'est que dans le cas absolu où le personnel disponible n'est pas suffisant pour satisfaire toutes les demandes que la priorité pour le remplacement doit jouer).

Conclusion

Tout au long de ce document, nous nous sommes attachés à retracer les fondements qui ont guidé la création et le développement des Services de Remplacement. Nous avons réaffirmé les missions et les valeurs qui sont les notre, telles que nous les percevons. Nous avons précisé nos objectifs de travail. Nous avons tenté de cerner les enjeux actuels et à venir.

En 1998, en créant la F.n.s.r., nos membres fondateurs et les Services de Remplacement ont donné une feuille de route. Au cours de ces dix ans, le remplacement a évolué. Il s'est professionnalisé. Il s'est engagé dans une démarche qualité au service de tous les agriculteurs, des organisations professionnelles agricoles, de la vivabilité du métier.

Dans le même temps, la société agricole a elle aussi évolué. De nouveaux enjeux, développés dans la dernière partie de ce document, se posent aux acteurs du remplacement. Nous avons dit quelle était notre vision des choses face à ces enjeux. Mais, pour nous, il est important de connaître celle de nos membres fondateurs et de savoir s'ils partagent la notre.

Sur l'ensemble des problématiques soulevées, qui sont prégnantes de l'évolution des attentes des agriculteurs en matière d'organisation du travail, nous attendons de nos membres fondateurs qu'ils prennent position et donnent la feuille de route pour les dix ans à venir.

Ce projet institutionnel, avec les questions qu'il soulève, nous souhaitons qu'il soit l'acte fondateur des dix ans à venir du remplacement en agriculture. Quel visage souhaitons-nous, tous

ensemble, donner au remplacement en 2018 pour répondre à l'enjeu de la vivabilité du métier d'agriculteur.

Ce projet institutionnel, nous souhaitons qu'il se décline avec chacun de nos membres fondateurs, en une charte bilatérale de partenariat aux bénéfices réciproques.

Pour que nous confortions ensemble le pari un peu fou mais enivrant de milliers d'hommes et de femmes qui ont choisi de vivre de l'agriculture.

Pour que nous construisions ensemble le remplacement de demain.

Annexe 1 : Bibliographie

Association Nationale pour le Développement Agricole

- Courrier adressé aux présidents des S.u.a.d., 20 février 1973.
- Recommandations générales relatives aux actions de remplacement, circulaire n°73.0717, mars 1973.
- Note adressée au Cabinet du Ministère des finances, 4 avril 1973.
- Courrier adressé au Ministre de l'économie et des finances, 22 octobre 1973.
- Assemblée générale, note n°73.2922, 11 décembre 1973.
- Commission d'examen des programmes, note n°79.042 0, 20 septembre 1979.
- Groupe de pilotage « actions de remplacement », les contrats d'assurance collective, mai 1985.
- Courrier adressé aux présidents des S.u.a.d., 7 juin 1985.
- Commission d'examen des programmes, note n°88.011 3, 6 avril 1988.
- Notes diverses, dont avril 1975, mai 1976, 3 octobre 1978, 16 février 1982.

Ministère de l'agriculture

- Propositions du Ministère de l'agriculture, note, 11 septembre 1972.
- Réunion avec les organisations professionnelles et l'A.n.d.a., note, 11 décembre 1972.
- Le Ministre, courrier adressé au Ministre de l'économie et des finances, décembre 1972.
- Secrétariat d'Etat, note adressée au Cabinet du Ministre de l'économie et des finances, 23 mars 1973.
- Cabinet, note interne, 1973.
- Direction générale de l'enseignement, des études et de la recherche, circulaire n°2810, 26 juin 1973.

- Direction générale de l'enseignement, des études et de la recherche, mission du développement agricole, flash n°3, 12 mars 1974.
- Direction des affaires sociales, sous-direction du travail, courrier adressé au Directeur général de l'enseignement, des études et de la recherche, 20 avril 1976.
- Direction des affaires sociales, sous-direction du travail, circulaire n°7094, 29 juillet 1976.
- Direction générale de l'administration et des finances, courrier adressé à l'A.n.d.a., 10 juin 1980.
- Sous-direction du travail et de l'emploi, note de service DEPSE/SDTE n° 7008, 10 mars 1997.
- Direction des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi, note de service DEPSE/SDTE n°99-7048 du 15 décembre 1999.
- Direction des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi, circulaire DEPSE/SDPS/C2000-7046 du 3 octobre 2000.
- Direction des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi, circulaire DEPSE/SDPS/C2002-7007 du 14 février 2002.

Ministère de l'économie et des finances

- Direction générale des impôts, note pour le Ministre, 14 mars 1973.
- Courrier du Ministre adressé à l'A.n.d.a., 3 octobre 1973.
- Direction générale des impôts, direction de la législation fiscale, courrier adressé à la F.n.s.r., 25 juin 2001.

Centre National des Jeunes Agriculteurs

- Courrier adressé au président de l'A.n.d.a., 22 décembre 1987.

Textes législatifs et réglementaires

- Loi n°95-95 du 1^{er} février 1995 de modernisation de l'agriculture.
- Loi n°99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole.

- Loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002.
- Loi n°2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.
- Loi n°2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole.
- Loi n°2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008.
- Décret n°73-19 du 4 janvier 1973 relatif au développement agricole.
- Décret n°77-663 du 27 juin 1977, modifié par le décret n°80-602 du 29 juillet 1980 et par le décret n°82-456 du 28 mai 1982 relatif à l'allocation de remplacement pour le congé de maternité.
- Décret n°86-484 du 14 mars 1986 relatif au développement agricole.
- Décret n°95-1275 du 7 décembre 1995 relatif aux groupements d'employeurs ayant pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition d'exploitants agricoles.
- Décret n°2000-453 du 25 mai 2000 relatif à l'allocation de remplacement pour le congé de maternité.
- Décret n°2002-75 du 15 janvier 2002 relatif à l'allocation de remplacement pour le congé de paternité.
- Décret n°2006-800 du 6 juillet 2006 relatif au crédit d'impôt pour dépenses de remplacement pour congés de l'exploitant agricole.
- Article L.820 du code rural.
- Arrêté du 27 septembre 2000 portant approbation d'une convention conclue entre la Caisse centrale de mutualité sociale agricole et la Fédération Nationale des Services de Remplacement.
- Arrêté du 2 avril 2002 portant approbation de l'avenant à la convention conclue entre la Caisse centrale de mutualité sociale agricole et la Fédération Nationale des Services de Remplacement.

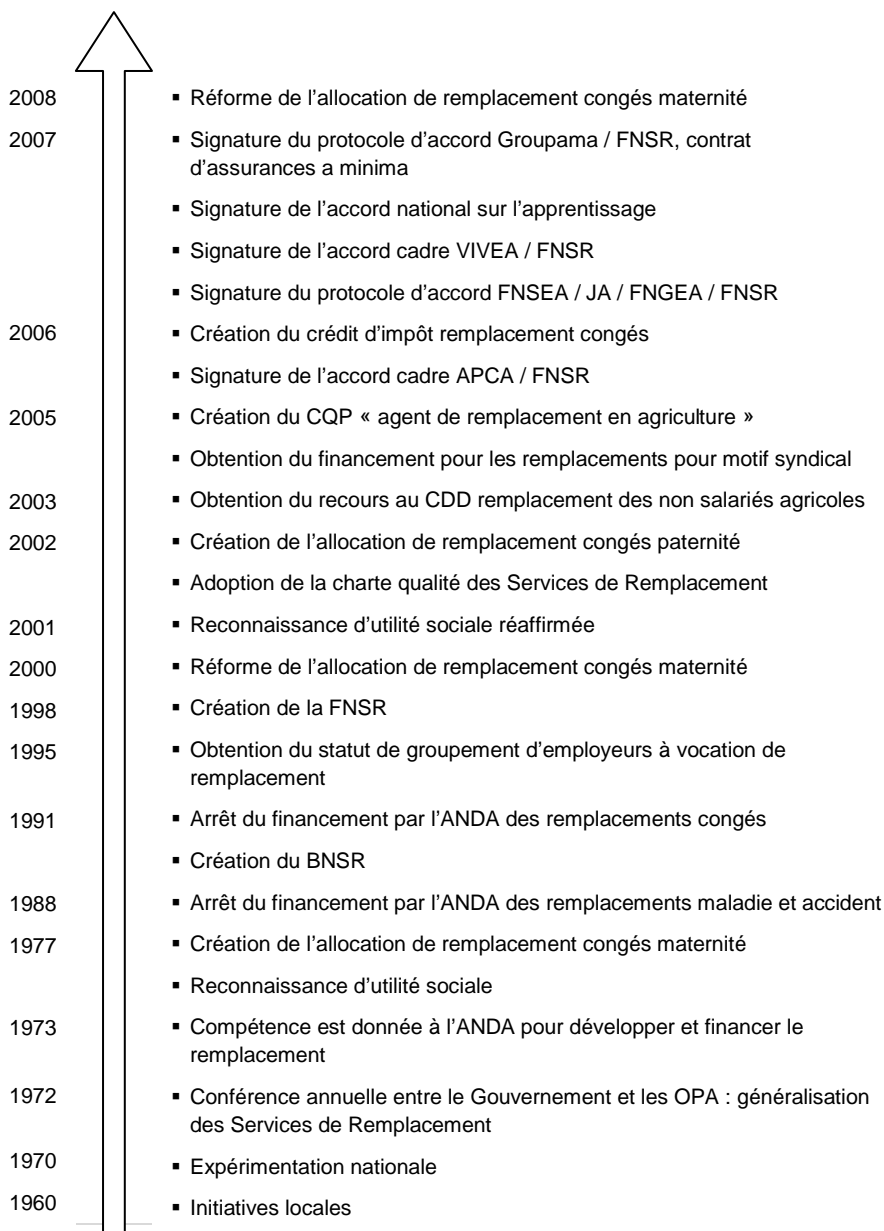
Divers

- Conseil d'Etat, section sociale, avis, séance du 6 mai 1975.
- Débat Assemblée Nationale, taxe sur les salaires applicables aux associations de vachers de remplacement, Journal Officiel, 28 mai 1977.
- Charte des Services de Remplacement, F.n.s.r., 2001.
- Cahier des charges du service de remplacement pour motif syndical, Ministère de l'agriculture / F.n.s.e.a. / Jeunes agriculteurs / Confédération Paysanne / Coordination Rurale / Modef / F.n.s.r., juillet 2003 amendé en novembre 2004 et juin 2006.
- Contrat d'objectifs 2005 – 2009 signé entre l'A.p.c.a. et le Ministère de l'agriculture et de la pêche, 23 octobre 2004.
- Cahier des charges sur les modalités de la contribution du cas-DAR aux actions de remplacement établi par la F.n.s.r. avec l'A.p.c.a. avec l'accord du Ministère de l'agriculture, 2005.
- Accord cadre pour l'appui aux actions de remplacement conventionné avec l'A.d.a.r. (devenu Cas-DAR en 2006), A.p.c.a. / F.n.s.r., 31 mai 2005.
- Protocole d'accord pour le respect de la complémentarité des différents types de groupements d'employeurs, F.n.s.e.a./Jeunes agriculteurs/F.n.g.e.a./F.n.s.r., 1^{er} mars 2006.
- Accord cadre en faveur du remplacement pour participer à une action de formation, Vivea / F.n.s.r., 23 mai 2006.
- Accord national sur l'apprentissage en Services de Remplacement, Ministère de l'agriculture et de la pêche / F.n.s.r., 23 mai 2006.
- Protocole d'accord pour le développement et la promotion de l'assurance « main d'œuvre de remplacement en agriculture, Groupama / F.n.s.r., 13 septembre 2007.

Articles de presse

- Les services de remplacement en agriculture, E.F.A., avril 1979.

Annexe 2 : Les dates clés du remplacement en agriculture



Annexe 3 : Evolution statistique du remplacement en agriculture

	1998	2003	2007
Nbre de Services de Remplacement	525	492	479
Nombre d'adhérents	47 000	64 000	67 700
Nombre d'utilisateurs	28 000	30 000	33 800
Nombre de journées maladie / accident	136 200	174 600	190 000
Nombre de journées maternité	87 900	103 700	91 000
Nombre de journées paternité	0	32 200	32 700
Nombre de journées mandat	56 800	48 200	48 300
Nombre de journées formation	21 000	8 700	8 500
Nombre de journées congés	73 700	89 900	143 000
Nombre de journées complémentaires	24 700	26 500	26 000
Total nombre de journées	400 300	483 800	539 500
Total journées en ETP	2 000	2 419	2 684
Nombre d'agents en CDI	850	1 962	2 431
ETP d'agents en CDI	nc	1 047	1 357