



CGAAER
CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'ALIMENTATION
DE L'AGRICULTURE
ET DES ESPACES RURAUX

Rapport n° 19068

Les services de remplacement en agriculture

Un service proche des agriculteurs et des territoires

établi par

Dominique RIFFARD

Inspecteur général de l'agriculture

Dominique TREMBLAY

Inspecteur général de l'agriculture

juin 2020

SOMMAIRE

RESUME.....	6
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	8
PRESENTATION DE LA MISSION	9
PREMIERE PARTIE : LE REMPLACEMENT EN AGRICULTURE	10
1.1. Une histoire récente	10
1.2. Des fondements sociaux affirmés.....	10
1.3. Un mode d'organisation porté par des valeurs.....	10
1.3.1. Une gestion associative par des agriculteurs engagés	10
1.3.2. Une mission reconnue d'utilité sociale	11
1.3.3. Un service ouvert à tous les agriculteurs sur le territoire national	11
1.3.4. Un fonctionnement en réseau	11
1.4. Un projet institutionnel mené depuis 2008	11
1.5. Un nouveau projet stratégique en cours d'élaboration	12
1.6. Photographie des services de remplacement	13
1.6.1. Le réseau des SR	13
1.6.2. Focus sur les données des adhérents	13
1.6.3. Focus sur les données des exploitations	16
1.6.4. Focus sur les données des agents de remplacement	17
1.7. Les motifs de recours au remplacement	20
1.7.1. Le remplacement pour accident - maladie - décès	20
1.7.2. Le remplacement pour congés	21
1.7.3. Le remplacement pour maternité - paternité	22
1.7.4. Le remplacement pour la formation et le développement agricole	23
1.7.5. Le remplacement pour mandats syndicaux et professionnels	23
1.7.6. Le remplacement pour l'aide au répit	24
1.7.7. Le complément de main-d'œuvre	25
1.8. Le cadre juridique des services de remplacement	25
1.8.1. Les SR sont des groupements d'employeurs d'un type particulier ...	25
1.8.2. ... qui doivent se professionnaliser pour gérer la réglementation du travail	26
2. DEUXIEME PARTIE : L'ACTION DES SERVICES DE REMPLACEMENT ET SON FINANCEMENT	28
2.1. Une organisation territoriale pour conforter le remplacement.....	28
2.2. Des budgets propres pour chaque échelon associatif.....	30
2.2.1. Un service à coût limité pour les associations locales	31
2.2.2. Des stratégies départementales différenciées influant sur le coût du remplacement	31
2.2.3. Un échelon régional d'animation financé pour des projets	32
2.2.4. Un équilibre financier à conforter pour l'échelon national	32
2.3. L'écosystème des partenariats	34

2.3.1.	Les partenaires et les conventionnements.	34
2.3.2.	Le partenariat sur l'emploi agricole	36
2.3.3.	Des relations historiques avec l'enseignement agricole de faible portée	37
2.4.	L'action publique d'appui aux SR.....	38
2.4.1.	L'aide fiscale par le crédit d'impôt	38
2.4.2.	L'aide du CasDAR à la structuration du réseau et à sa professionnalisation	38
2.4.3.	L'intervention des services déconcentrés de l'Etat en région	39
2.4.4.	L'intervention des collectivités territoriales	39
3.	TROISIEME PARTIE : QU'EN EST-IL EN EUROPE ?	40
3.1.	Le système hollandais proche du modèle de l'entreprise de travail temporaire française.....	40
3.2.	La coopérative nationale solidaire en Allemagne.....	40
3.3.	Les dépanneurs agricoles et ménagers suisses	41
3.4.	Une aide au remplacement limitée en Autriche.....	42
4.	QUATRIEME PARTIE : LES AXES DE DEVELOPPEMENT POSSIBLES.....	43
4.1.	Pour le MAA, intégrer les SR dans ses politiques publiques	43
4.1.1.	Définir une nouvelle approche stratégique	43
4.1.2.	Conforter le rôle social des SR	43
4.1.3.	Soutenir les actions de promotion de l'emploi et l'attractivité des métiers agricoles	44
4.1.4.	Apporter de la résilience par la couverture de risques	44
4.2.	Pour SRF, réussir la conduite du projet institutionnel sur les territoires.....	45
4.2.1.	Définir une politique de départementalisation des SR favorisant leur professionnalisation et adaptée aux situations départementales	45
4.2.2.	Satisfaire les nouveaux besoins exprimés	45
4.2.3.	Diffuser dans le cadre du réseau les bonnes pratiques et synergies mises en œuvre au niveau local pour promouvoir l'emploi agricole et attirer de futurs salariés vers les SR	46
4.2.4.	Adopter une stratégie opérationnelle en SR favorisant l'emploi des jeunes et la transmission d'exploitation	46
4.3.	Pour la profession agricole, créer des synergies avec les SR sur l'emploi et adapter la convention collective	46
4.3.1.	Apaiser le débat professionnel sur les groupements d'employeurs	46
4.3.2.	Créer des synergies entre structures en vue de la promotion de l'emploi agricole	47
4.3.3.	Offrir un statut collectif attractif aux agents de remplacement	48
4.4.	Les propositions des missionnés	49
	CONCLUSION.....	54
	ANNEXES	55
	Annexe 1 : Lettre de mission.....	56
	Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées.....	58
	Annexe 3 : Liste des sigles utilisés	64

Annexe 4 : Fiches signalétiques des SR visités	66
Annexe 5 : Motifs de remplacement 2018	72

RESUME

Saisie initialement de la question du renouvellement du « crédit d'impôt remplacement », la Directrice de Cabinet du Ministre a souhaité que le CGAAER entreprenne en mai 2019 une mission plus globale relative au service rendu aux agriculteurs par les services de remplacement.

Créés en 1972 sur la base d'initiatives locales des organisations professionnelles agricoles visant à remplacer les agriculteurs victimes de « coups durs » les empêchant de poursuivre leur activité, les services de remplacement (SR) se sont structurés en s'unissant dans une fédération nationale, appelée Service de Remplacement France depuis 2009. Cinquante ans après son lancement, le remplacement est devenu un apport incontournable à l'agriculture.

Les services de remplacement, constitués en associations, assurent un service social et garantissent aussi la continuité de la fonction de production agricole. Ils contribuent à la formation et à la promotion des femmes et des hommes au service de l'agriculture en les libérant ponctuellement de leur charge de travail quotidienne. Ils suivent le régime juridique des groupements d'employeurs, adapté sous certains aspects pour tenir compte de la mission particulière de remplacement.

Les besoins et attentes exprimés par les agriculteurs en termes de service et de compétence de la main d'œuvre mise à disposition ont évolué et les SR doivent y répondre. Le projet institutionnel en cours d'élaboration va dans ce sens en cherchant à accroître la structuration et la professionnalisation des SR.

Le réseau des SR compte 358 services en 2018, en diminution progressive au fil de la départementalisation. Les 70 000 adhérents, à 80 % spécialisés dans l'élevage, représentent 16% de la totalité des chefs d'exploitations avec des taux d'adhésion très variables selon les territoires. Ils ne se font pas tous remplacer, l'adhésion au service constituant pour certains une forme d'assurance en cas de situations difficiles imprévues. Le nombre total d'agents de remplacement s'élève à 14 672, dont 16 % de contrats à durée indéterminée. Ce sont majoritairement des hommes jeunes que les services recrutent difficilement.

En 2018, plus de 4,7 millions d'heures de remplacement ont été réalisées pour différents motifs obéissant à des réglementations et financements spécifiques développés dans le rapport. Le motif de l'accident et de la maladie reste majoritaire dans l'activité des services, mais les demandes formulées pour un remplacement temps libre et congés sont désormais les plus nombreuses sous l'effet positif du crédit d'impôt mis en place en 2006 et renouvelé jusqu'en 2022. En revanche et sauf exception, ils interviennent peu dans la mise à disposition de main d'œuvre purement économique puisque l'activité réalisée à ce titre est très en-deçà du seuil de 20 % d'activités de complément de main d'œuvre autorisée par le code du travail pour ce type de groupement d'employeurs.

Le financement du remplacement est couvert majoritairement par des sources externes, les adhésions et facturations des prestations représentant environ 42 % du coût total des services. Pour les congés, une partie des sommes facturées est financée par le crédit d'impôt versé directement à l'exploitant. Les autres sources de financement sont à titre principal des prestations sociales versées par la MSA et complétées par le dispositif assurantiel, et dans une moindre mesure des aides de l'Etat et des collectivités territoriales.

Le réseau des services de remplacement maille le territoire, de l'association locale à l'organisation régionale. Cette organisation n'a pas son pareil en Europe comme le montre le parangonnage réalisé. La diversité des actions menées dépend grandement du degré de départementalisation choisi par les élus des SR et de l'intégration de ces services dans le tissu des structures agricoles de leur territoire, notamment de leurs interactions avec les chambres d'agriculture et les caisses de MSA. Aux actions de remplacement historiques liées à la maladie, l'accident et la maternité s'adossant à la MSA et Groupama, se sont ajoutés les remplacements pour congés répondant à des attentes sociétales légitimes et tout une gamme de services rendant possible les formations, le développement agricole, l'exercice de responsabilités professionnelles. En outre, confrontés à de réelles difficultés de recrutement, ils sont amenés à s'investir davantage dans les actions partenariales locales de promotion de l'emploi agricole. L'ensemble de ces actions est reconnu par les collectivités territoriales qui apportent des financements selon la nature sociale ou économique des projets portés dans les départements et au niveau régional.

Les missionnés ont dégagé des axes d'amélioration et de développement possibles qui impliquent une volonté et une action coordonnée de la part des acteurs majeurs de ce dispositif, l'Etat, le réseau des SR et la profession agricole. Le MAA doit définir une approche plus stratégique des SR en confortant leur rôle d'utilité sociale. Le réseau des SR doit mettre en œuvre une politique de départementalisation respectant les territoires en vue d'accroître sa professionnalisation et de répondre aux nouveaux besoins exprimés avec une main d'œuvre adaptée. Il doit s'associer aux actions de promotion de l'emploi et des métiers menées par la profession agricole et travailler avec les partenaires sociaux sur l'adaptation du statut collectif proposé aux agents de remplacement.

Des recommandations sont formulées à destination du ministère chargé de l'agriculture, qui intervient aujourd'hui pour financer les SR via trois de ses directions générales, en vue d'intégrer les SR dans ses politiques publiques en valorisant leur rôle social, notamment sur l'accompagnement des agriculteurs en grande difficulté. La pérennisation du crédit d'impôt et son évolution au bénéfice des plus fragiles doit être recherchée. Enfin, il doit appuyer les partenaires sociaux agricoles dans la démarche d'adaptation de la convention collective nationale de la production pour traiter les particularités des emplois de remplacement.

Mots clés : Service de remplacement ; accident du travail-maladie-maternité ; emploi agricole ; crédit d'impôt

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Définir une stratégie ministérielle pour le remplacement, considéré comme un service d'intérêt public intégré dans la mise en œuvre des politiques publiques du MAA.

Recommandation 2

Affirmer le rôle social des services de remplacement par un conventionnement national liant le MAA, la CCMSA et SRF et reposant sur une charte d'engagements des SR.

Recommandation 3

Amplifier l'action d'aide au remplacement des agriculteurs en situation d'épuisement et l'inclure dans les engagements MSA pour la prochaine convention d'objectifs et de gestion.

Recommandation 4

Pérenniser le crédit d'impôt pour les dépenses de remplacement des agriculteurs et l'améliorer au bénéfice des agriculteurs les plus fragiles.

Recommandation 5

Encourager la conclusion d'un avenant à la convention collective nationale de la production agricole spécifique aux SR pour traiter les particularités des emplois de remplacement, et appuyer les partenaires sociaux dans cette démarche.

PRESENTATION DE LA MISSION

Le Ministre de l'agriculture et de l'alimentation a confié au Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) par un courrier du 16 mai 2019 une mission de conseil relative au service rendu aux agriculteurs par les services de remplacement.

• Champ de la mission

Les services de remplacement (SR) garantissent la continuité de la fonction de production agricole et assurent un service social. L'objectif principal de la mission consiste à analyser les conditions du maintien et de l'adaptation de cette offre de remplacement.

Pour atteindre cet objectif, la lettre de mission (annexe 1) demande aux auditeurs d'examiner une série de points particuliers énumérés ci-après :

- Le crédit d'impôt pour dépenses de remplacement des agriculteurs, son impact, ses évolutions ;
- Les obstacles au recours aux SR, notamment la disponibilité insuffisante d'une main d'œuvre formée et qualifiée et le développement de nouvelles formes juridiques des exploitations non éligibles aux aides au remplacement ;
- Les nouveaux besoins en remplacement, liés notamment à l'extension des droits au congé de maternité et au dispositif d'accompagnement des agriculteurs en situation d'épuisement professionnel.

• Cadrage

Les missionnés, Dominique RIFFARD et Dominique TREMBLAY, inspecteurs généraux de l'agriculture, ont été désignés pour conduire cette mission par ordre de service du CGAAER en date du 11 juin 2019.

Une note de cadrage a été établie et transmise le 24 septembre 2019 à la Directrice de cabinet. Elle a été validée le 22 octobre 2019 sans modification.

• Conduite de la mission

Les missionnés ont rencontré 88 interlocuteurs, dans le réseau des services de remplacement, à SRF au niveau national et dans plusieurs départements des régions Bourgogne Franche Comté, Pays de la Loire et Nouvelle Aquitaine. Ils ont également recueilli les avis et propositions des acteurs publics, professionnels et institutionnels qui interagissent avec ces services et les financent. La liste en est dressée en annexe 2

• Remise du rapport

Après sa relecture par Nicolas PETIT, président de la section « Recherche, formation et métiers » du CGAAER, les missionnés ont remis leur rapport final le 12 juin 2020.

PREMIERE PARTIE : LE REMPLACEMENT EN AGRICULTURE

1.1. Une histoire récente

Le remplacement en agriculture a été lancé et créé lors d'une conférence gouvernementale en 1972 sur la base d'initiatives locales. La progression rapide du remplacement, les résultats obtenus en termes de formation et de promotion des agriculteurs ont décidé le conseil de l'Agriculture Française à apporter aux services de remplacement un appui opérationnel en 1988, avec l'Association Nationale pour le Développement Agricole (ANDA). Cette même année, une deuxième impulsion est donnée par la création de la Fédération Nationale des Services de Remplacement (FNSR) avec trois objectifs :

- 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 SR et de leurs actions dans les départements ;
- Impliquer le maximum de SR dans les démarches nationales.

L'ensemble des SR est adhérent à la fédération nationale. En 2009, la FNSR devient Service de Remplacement France (SRF) avec la volonté d'adopter une identité commune.

1.2. Des fondements sociaux affirmés

Les SR veulent répondre à la recherche d'une meilleure qualité de vie, au besoin de sécurité et au souhait de promotion de l'homme exprimés par les agriculteurs. Le remplacement repose sur une conception originale : remplacer des non-salariés par des salariés en s'organisant collectivement à l'instar de la politique de développement agricole. Il est guidé par trois grands principes :

- La responsabilité des agriculteurs et leur solidarité face à leurs propres problèmes ;
- L'engagement des organisations professionnelles ;
- L'adhésion et l'appui financier des organismes économiques agricoles.

En créant les SR, les organisations professionnelles agricoles (OPA) se sont donné 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 femmes et des hommes au service de l'agriculture par la prise de responsabilités professionnelles, en leur permettant de s'absenter de leur exploitation en toute sérénité.

1.3. Un mode d'organisation porté par des valeurs

1.3.1. Une gestion associative par des agriculteurs engagés

Le SR est une association et non une entreprise, dirigée par des agriculteurs bénévoles. Il apporte un service à des adhérents et non un produit à des clients. L'adhésion donne des droits (être remplacé) mais impose des devoirs (respecter les règles du

remplacement, respecter les statuts et le règlement intérieur de l'association, participer à la vie du service) afin d'assurer le bon fonctionnement des services.

1.3.2. Une mission reconnue d'utilité sociale

Au-delà de l'action de remplacement des agriculteurs lors de coups durs, les SR s'inscrivent dans une démarche humaniste de solidarité et de soutien aux situations les plus difficiles (décès, accident grave...). Les bénévoles des associations s'engagent personnellement à soutenir des personnes, à mettre en œuvre des actions spécifiques sur fonds propres de l'association ou à mettre en œuvre les partenariats nécessaires avec les institutions compétentes. Ce soutien désintéressé des SR est pour certains une aide de dernier recours. C'est en cela que la qualification de service d'utilité sociale des SR peut être reconnue.

1.3.3. Un service ouvert à tous les agriculteurs sur le territoire national

Le réseau des SR s'est organisé pour ouvrir le bénéfice du remplacement à tous les agriculteurs en maillant le territoire d'associations locales ou départementales, sauf pour les territoires ultra-marins¹. Aucune interdiction de principe à l'adhésion ne saurait être admise car elle serait contraire au caractère social et d'intérêt général auquel les statuts de ces services répondent.

1.3.4. Un fonctionnement en réseau

Les SR sont organisés selon un système fédératif départemental, régional et national qui favorise :

- Une proximité du terrain, des adhérents et de leurs besoins, des salariés et candidats au métier d'agent de remplacement, mais également des centres de décisions ;
- Une réactivité, grâce aux relais de terrain qui diffusent des informations ou font remonter des alertes spécifiques ;
- Une efficacité dans la gestion des dossiers, puisque réunis, les SR atteignent une taille critique qui leur permet d'envisager des actions que seuls ils n'auraient pu faire ;
- Une représentativité politique, puisque regroupés, les SR de tout le territoire et de toutes les productions acquièrent un poids économique et politique fort.

1.4. Un projet institutionnel mené depuis 2008

Quarante ans après son lancement, le remplacement a pris son essor et est devenu un apport incontournable à l'agriculture. L'agriculture, les besoins et attentes des agriculteurs ont changé et continuent à évoluer. La qualité du remplacement a progressé en conséquence et reste aujourd'hui la préoccupation majeure des responsables de SR.

De ces constats est né le projet institutionnel des SR « Construisons ensemble le remplacement de demain », adopté par le Conseil d'Administration de SRF le 10 avril 2008. Ce projet institutionnel a été voulu comme un acte fondateur pour la période 2008-2020.

¹ Un seul service a été créé à La Réunion.

Ces enjeux sont les suivants :

- Faire vivre le réseau dans les missions et valeurs du remplacement au service des agriculteurs ;
- Mobiliser les agriculteurs autour du remplacement en conciliant les valeurs collectives du remplacement et les valeurs individuelles des adhérents ;
- Concilier les valeurs du remplacement avec un service professionnel ;
- Répondre aux besoins de remplacement au regard des évolutions économiques, démographiques, sociales, éthiques, techniques, qualitatives de la société agricole ;
- Mobiliser les OPA autour du remplacement ;
- S'inscrire dans la complémentarité avec les différentes formes d'organisation du travail face aux besoins des agriculteurs.

La mise en œuvre de ce projet se mesure par l'évolution du réseau telle qu'elle est représentée dans la partie 1.6 du présent rapport.

1.5. Un nouveau projet stratégique en cours d'élaboration

En 2019, le conseil d'administration a mandaté un groupe de préfiguration pour élaborer des propositions d'orientation à 10 ans avec les possibles projections des SR sur les territoires.

Plusieurs thématiques animent ce groupe de travail :

- Le besoin d'emplois pour les remplacements.
L'objectif est de trouver de la main-d'œuvre disponible pour les emplois offerts par les SR.
- La sécurisation du remplacement pour l'entreprise.
L'optimisation du fonctionnement des SR devient la règle, quel que soit le choix du niveau de départementalisation/régionalisation. Les outils de gestion, la mutualisation des services doivent gagner en productivité pour dégager du temps d'animation au plus près des adhérents (diagnostic des besoins, formation des adhérents à la fonction d'employeur).
- Le développement de l'échelon régional.
Les délégués régionaux des SR ont à faire les preuves de leur plus-value et de leur capacité à animer le réseau au niveau des régions.
- L'affirmation du rôle des départements.
Les départements gardent les missions opérationnelles mais doivent se restructurer pour offrir un guichet unique aux agriculteurs.
- La recherche de complémentarités pour satisfaire les besoins de main-d'œuvre des exploitations.

Le débat autour de ce nouveau projet stratégique porte sur deux options entre lesquelles l'assemblée générale devait arbitrer au mois de mai 2020 (reportée suite au Covid-19). La première, très institutionnelle, définit une stratégie forte de professionnalisation du remplacement avec des strates régionale et départementale plus structurantes. La deuxième, très ascendante, maintient les dynamiques des réseaux locaux avec toute leur diversité et l'action militante des bénévoles proches des besoins.

1.6. Photographie des services de remplacement

Depuis deux ans, SRF exploite les données du logiciel Demeter et les remontées des associations locales via les échelons départementaux et régionaux pour établir l'observatoire de l'économie et des emplois (OEE), retraçant l'ensemble des activités des SR. Les données des différentes présentations à suivre en sont issues.

1.6.1. Le réseau des SR

Le réseau des SR compte 358 services en 2018. Le territoire national est couvert par des fédérations départementales, sauf des cas particuliers comme l'ouest de l'Île de France qui rassemble trois départements et le territoire de Belfort qui est partagé avec les départements de proximité. La Réunion est le seul département d'outre-mer à disposer d'une organisation départementale offrant ce service.

Depuis une quinzaine d'années, un mouvement de départementalisation a conduit à la disparition de 150 associations locales de remplacement, souvent cantonales, au profit d'une seule organisation départementale. Certains SR étaient initialement structurés à l'échelle départementale. Seuls 20 départements conservent une organisation territoriale fondée sur les associations locales avec une structure départementale. Il s'agit de l'Ardèche, du Calvados, de la Dordogne, du Doubs, de la Drôme, du Finistère, de l'Ille-et-Vilaine, de l'Isère, du Loir-et-Cher, de la Loire-Atlantique, de la Manche, de la Mayenne, du Nord, de la Sarthe, de la Savoie et de la Haute-Savoie. L'Orne, la Haute-Saône et la Seine Maritime sont en cours de départementalisation.

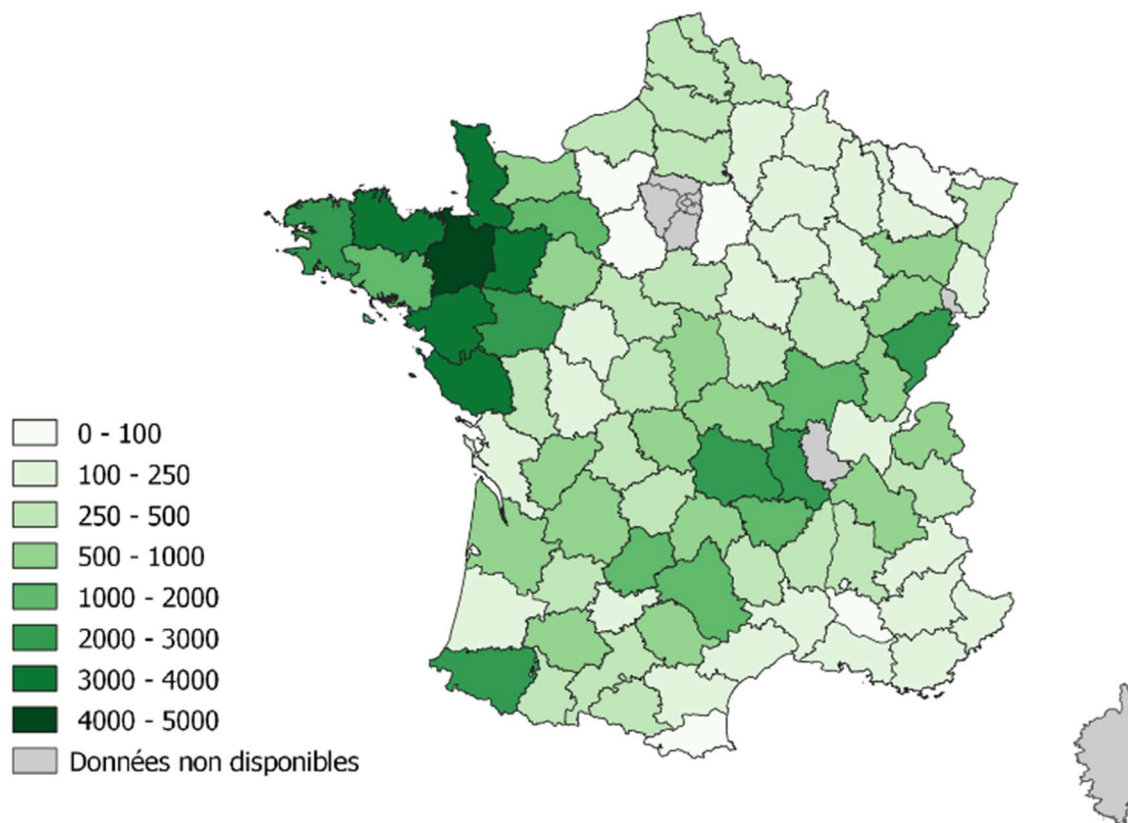
La structuration régionale du réseau, avec des fédérations régionales, a été encouragée par l'inscription d'une action spécifique « accompagner l'appui au remplacement en agriculture » dans les programmes régionaux de développement agricole et rural (PRDAR) des chambres d'agriculture financés par le Compte d'affectation spéciale Développement Agricole et Rural (CasDAR). Les fédérations régionales couvrent l'ensemble des régions administratives et assurent notamment la gestion des enveloppes financières du CasDAR et des mandats syndicaux en liaison avec les fédérations départementales.

1.6.2. Focus sur les données des adhérents

L'augmentation des adhérents a été significative jusqu'en 2016 ; elle stagne depuis dans un contexte général de diminution permanente du nombre d'agriculteurs (1,5% à 2% par an)

1.6.2.1. Un nombre d'adhérents croissant mais une répartition territoriale peu homogène

Nombre d'adhérents par département (par tranche croissante du clair au foncé)



Source : Données 2018 OEE SRF ²

Evolution du nombre d'adhérents

Années	2000	2010	2014	2016	2018
Nombre adhérents	53 759	66 860	68 390	70 060	70 314

Source : tableau mission

Les 70 000 adhérents des SR représentent 16% de la totalité des chefs d'exploitation sur un nombre total en France évalué à moins de 440 000 pour 2018. Malgré la diminution régulière du nombre d'exploitants, le nombre d'adhérents a progressé de 2,5% sur la période 2010-2016.

² Le nombre d'adhérents du département de la Mayenne fait référence à une période antérieure par rapport aux autres départements. En 2019, ce chiffre est de 3 208 adhérents, mais il reste le plus gros SR de France.

1.6.2.2. Un taux d'utilisation du remplacement variable suivant les départements

Les éleveurs sont les plus grands utilisateurs des services de remplacement. Les services les plus importants se situent en conséquence dans les zones d'élevage ; c'est le cas de la Mayenne avec 3208 adhérents et du Finistère avec 2094 adhérents.

En 2016, le taux national d'utilisation du service de remplacement par les adhérents était de 55%. En 2018, on constate une légère diminution puisque ce chiffre tombe à 52.8%.

Comme le montre le tableau ci-dessous, les taux d'adhésion et d'utilisation sont très variables suivant les départements. Pour les exemples pris, le taux d'adhésion varie de 44% en Mayenne à 6% dans le Haut Rhin. Le taux d'utilisation quant à lui varie de 45% dans le Finistère à 100% dans les Alpes-Maritimes. Ces écarts s'expliquent par la différence d'approche des adhérents du SR qui soit cherchent uniquement à s'assurer d'un service potentiel, soit adhèrent à une démarche plus militante.

Exemples de variation des taux d'adhésion et d'utilisation des SR

Départements	Mayenne	Finistère	Seine Maritime	Haut-Rhin	Alpes Maritimes
Nombre Exploitants INSEE 2016	7300	8846	3870	2358	1387
Adhérents SR 2018	3208	2094	455	145	84
% adhérents SR / exploitants INSEE 2016	44%	24%	12%	6%	6%
Nombre utilisateurs	2080	951	400	117	84
Taux d'utilisation	65%	45%	88%	81%	100%

Source : tableau mission

1.6.2.3. Des adhérents plutôt âgés, à l'image de la population agricole

Comme le montre le tableau suivant établi par la mission, la proportion moyenne par classe d'âge des adhérents des SR est identique à celle de la population des chefs d'exploitation, mais il existe des disparités fortes entre départements.

Age des adhérents des SR comparé à la population nationale des chefs d'exploitation (par tranche d'âge)

Tranches d'âge	< 40 ans	40 à 50 ans	50 à 60 ans	> 60 ans
% Adhérents des SR	22%	26%	37%	15%
% Population agricole	23%	26%	38%	13%

Certains SR ont lancé des actions de sensibilisation auprès des jeunes agriculteurs qui commencent à donner des résultats et contribuent au maintien du nombre d'adhésion totale.

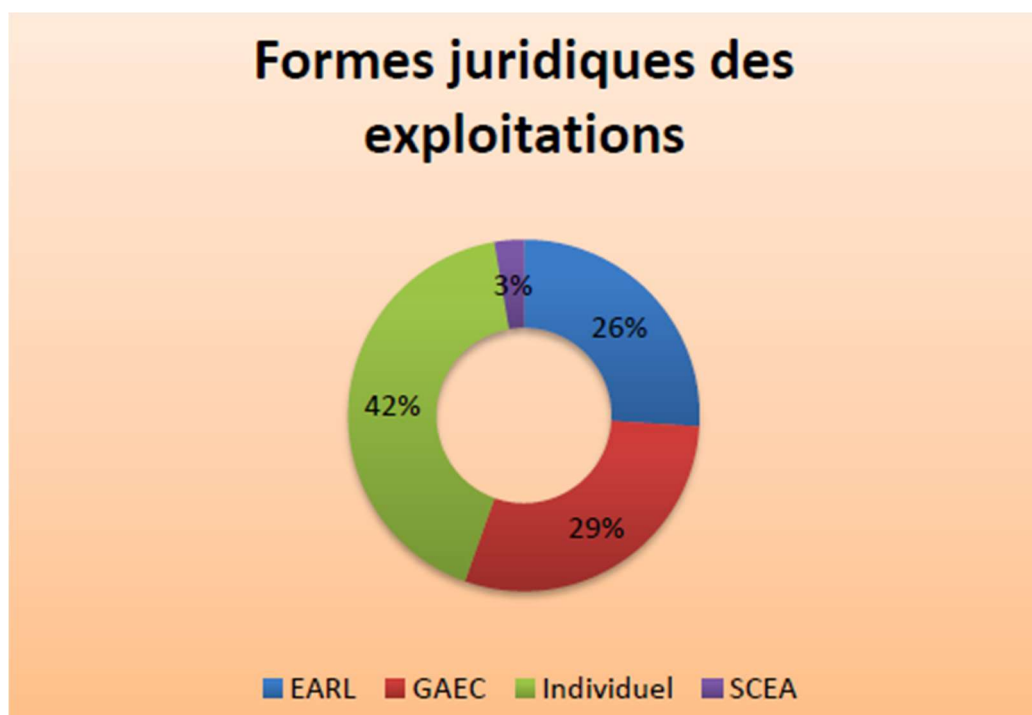
1.6.2.4. Des adhérents majoritairement masculins

La proportion des hommes et des femmes reste en 2018 identique à 2016, soit 76% d'hommes et 24% de femmes. Cela est assez représentatif de la répartition des sexes chez les chefs d'exploitations sur l'ensemble de la France (80% d'hommes), même si les données sur les chefs d'exploitation adhérents des SR sont légèrement plus paritaires.

1.6.3. Focus sur les données des exploitations

1.6.3.1. Les exploitations individuelles et GAEC prédominent

Les exploitants en exploitation individuelle restent les plus nombreux, à hauteur de 42% en 2018. 29% déclarent être en groupement agricole d'exploitation en commun (GAEC), et 26% en exploitation agricole à responsabilité limitée (EARL). Les données des années 2016 à 2018 de l'observatoire affichent une stabilité dans la représentation des formes juridiques.



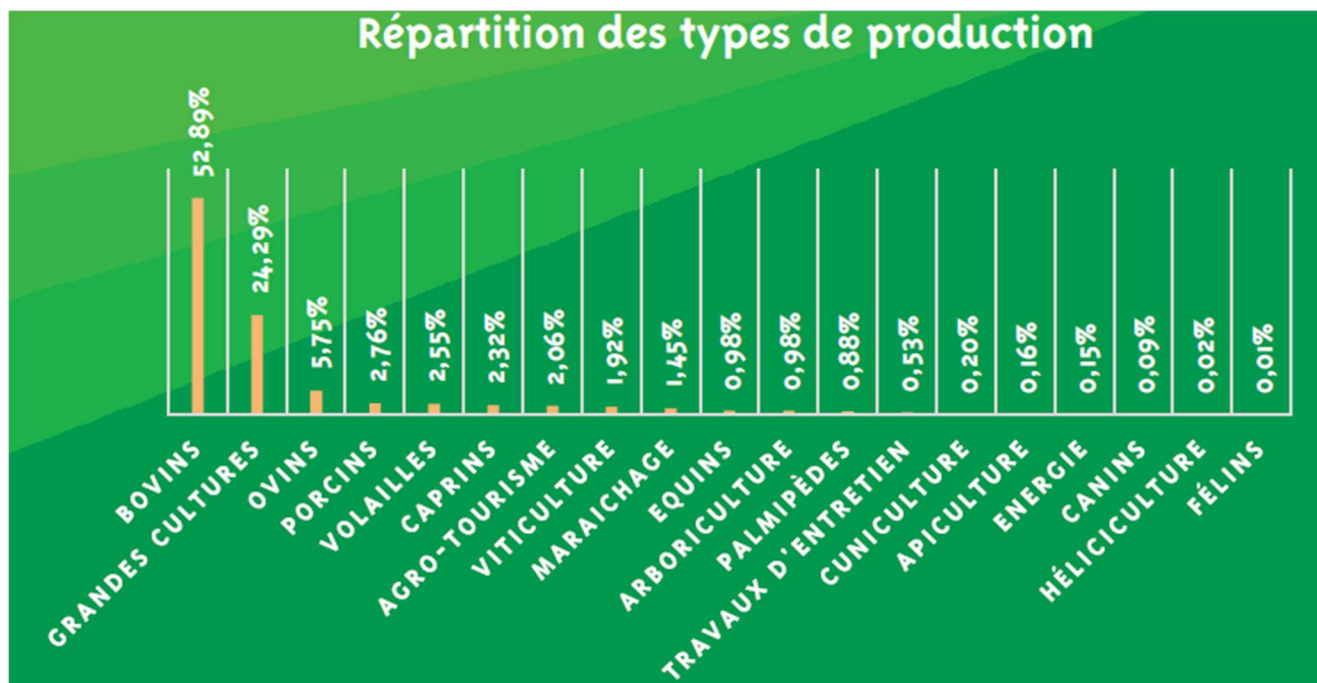
Source : OEE SRF 2018

1.6.3.2. Le remplacement reste très lié aux activités d'élevage

On retrouve dans la répartition des adhérents par type de production les marqueurs de l'histoire de la mise en place du remplacement en France. Les zones d'élevage, où la densité d'exploitations sur le territoire était la plus forte, ont exprimé un besoin de remplacement lié à l'astreinte de l'activité exercée auprès des animaux.

Comme le montre le tableau suivant, trois productions orientées vers les bovins, les céréales et les ovins regroupent 80 % des exploitations adhérentes. La viticulture, l'agrotourisme, les caprins, les volailles et les porcins forment un deuxième groupe de 10% des adhérents. Une dizaine d'autres orientations citées ci-dessous, plus spécialisées, viennent compléter la gamme très diversifiée des productions dans lesquelles les SR interviennent.

Il est important de noter la stabilité des méthodes de production conventionnelles qui sont largement majoritaires (80% des exploitations adhérentes en 2018, 81% en 2016). Les autres ordres de grandeur restent inchangés par rapport à 2016 entre les ateliers en appellation d'origine protégée, les ateliers en appellation d'origine contrôlée, les ateliers en agriculture biologique, les ateliers en démarche raisonnée, et les ateliers en démarche qualité.



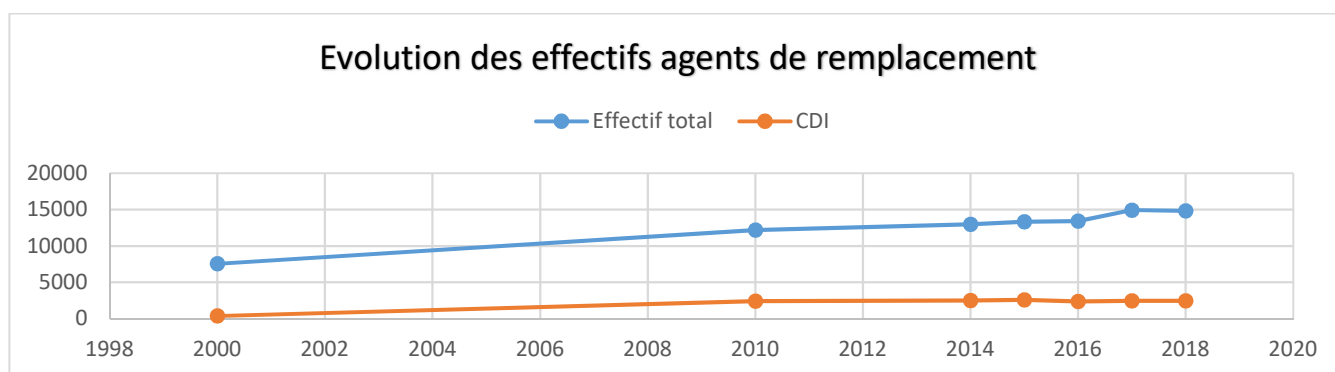
Source : OEE SRF 2018

Cette représentation des productions montre la diversité des réponses que doivent apporter les SR aux demandes d'intervention des adhérents. Ils sont de plus en plus appelés à fournir des agents de remplacement compétents aux agriculteurs engagés dans des démarches qualité ou des productions très spéciales.

1.6.4. Focus sur les données des agents de remplacement

1.6.4.1. Un effectif d'agents de remplacement en croissance continue

Le nombre total d'agents de remplacement recensés en 2018 s'élève à 14 672.



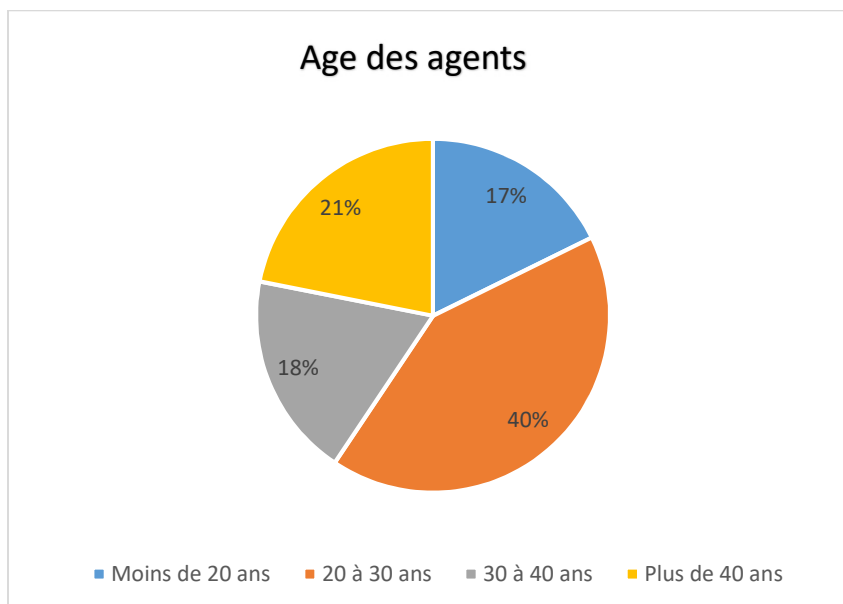
Source : OEE SRF 2018

La période 2000 à 2010 a été la période de croissance forte de l'emploi avec la mise en place d'environ 2000 emplois à durée indéterminée et la progression des CDD, soit 60% d'augmentation comparée à la croissance des adhérents de 20 %. La période de 2010 à 2018, plus stable en CDI mais en augmentation permanente sur les CDD, affiche 20% d'augmentation des contrats pour une croissance des adhérents de 6%.

1.6.4.2. Des agents de remplacement jeunes, masculins, et difficiles à trouver

Les femmes représentent 19,3 % des agents de remplacement (2886 femmes pour 12052 hommes en 2018) et cette proportion est stable.

La majorité des agents de remplacement se situe dans la tranche d'âge de 20 à 30 ans.

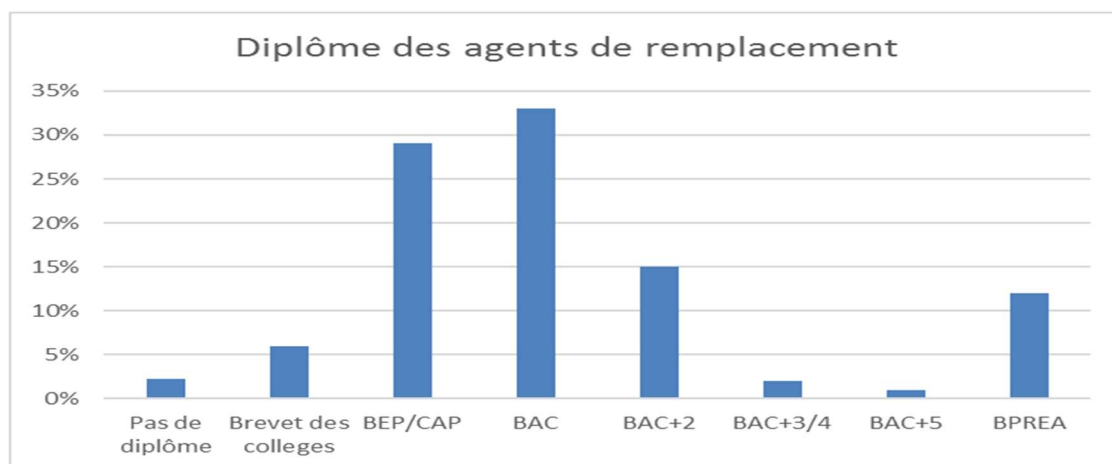


Source : OEE SRF 2018

Le recrutement au SR s'effectue principalement par une relation de proximité, les agents de remplacement ayant entendu parler de l'association par des proches, souvent des membres de leur famille travaillant en agriculture. Il faut relever qu'une majorité des salariés parmi les plus jeunes travaillaient déjà en SR pendant leurs études de manière occasionnelle durant les weekends pour arrondir leurs fins de mois. Ce n'est qu'une fois leurs études terminées qu'ils s'engagent à temps plein dans le SR.

Ce mode de recrutement n'est plus suffisant pour répondre aux besoins comme l'atteste le résultat d'une enquête menée auprès des SR départementaux en 2018. Sur 57 répondants, les trois principales difficultés de recrutement mises en évidence étaient le manque de candidats (42%), des compétences techniques insuffisantes (24%) et la spécificité du remplacement (17,5%).

1.6.4.3. Des agents de remplacement diplômés de niveaux IV et V

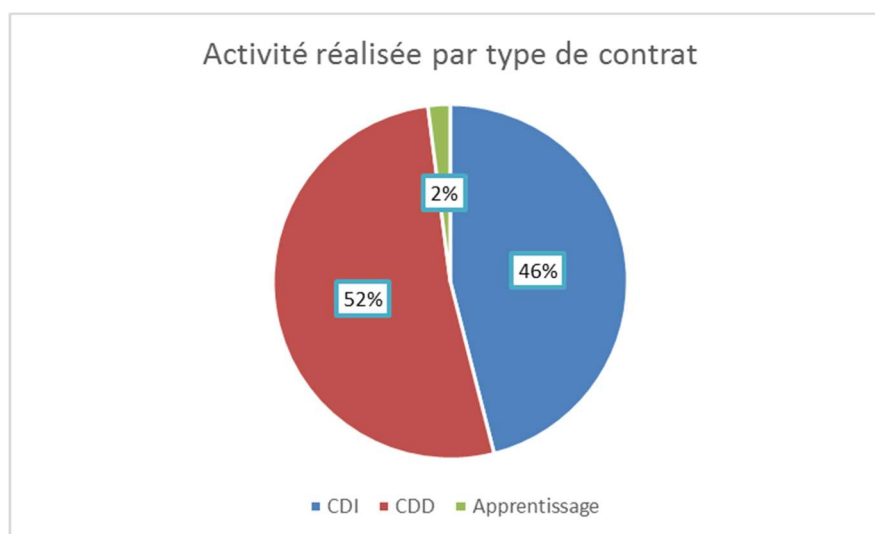


Source : OEE SRF 2018

Près d'un agent de remplacement sur deux détient un diplôme de niveau bac ou supérieur ; une autre partie proche de 40% est de formation CAP-BEP. Certes, il est important que l'agent de remplacement dispose en premier lieu des connaissances techniques liées aux productions sur lesquelles il intervient, mais ses compétences comportementales sont également primordiales. La qualification des agents de remplacement par la formation leur permet de conforter les apprentissages nécessaires à un métier aux multiples facettes. Ils doivent, selon la fiche métiers de l'ANEFA, être dotés de fortes capacités d'autonomie et d'adaptation associées à un goût du changement, savoir apprécier justement leur champ d'intervention et de responsabilité, montrer de bonnes facultés à s'organiser et à mémoriser, s'adapter à des personnes et des situations diverses.

1.6.4.4. Des contrats à durée déterminée très majoritaires, mais des emplois permanents en progression

En 2018, 2 347 salariés sont employés sous contrat à durée indéterminée (CDI) dans les SR, dont 360 sur des emplois administratifs. Les autres, soit 84 % des salariés, sont occupés sous contrats à durée déterminée (CDD) pour des durées hebdomadaires souvent incomplètes et des rythmes de travail variables selon les remplacements effectués.

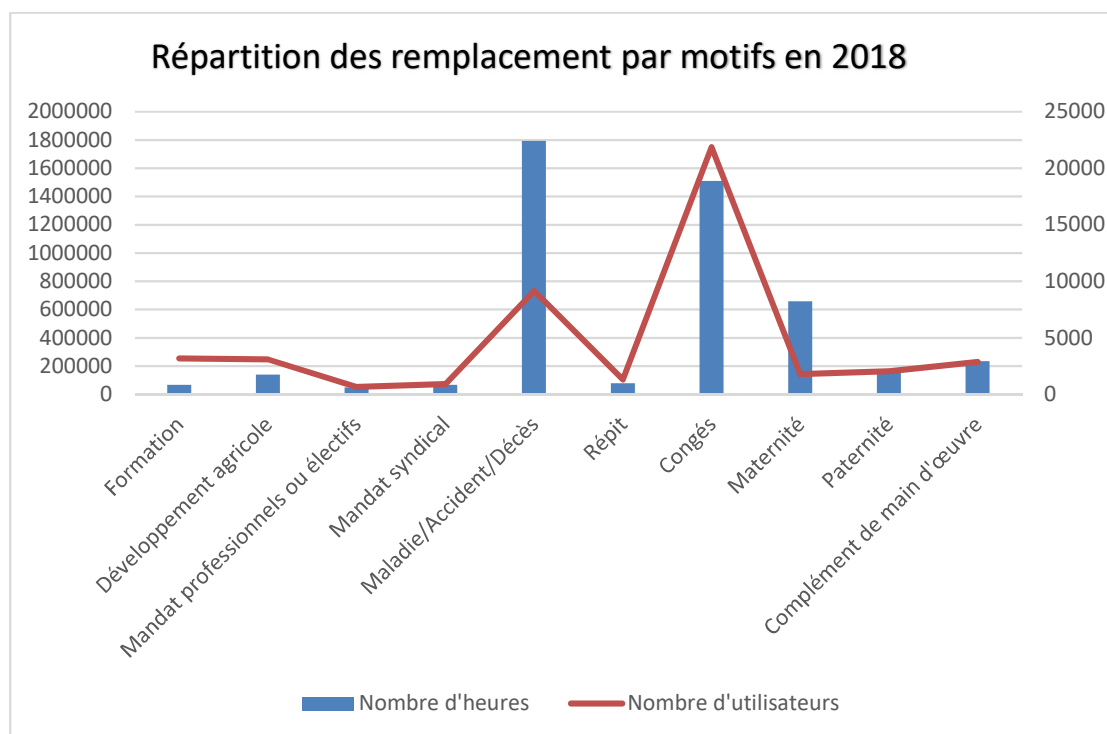


Source : OEE SRF 2018

Par nature, le remplacement doit répondre à des besoins d'urgence ou ponctuels, ce qui demande une souplesse d'emploi qu'apportent les CDD ; cela explique leur nombre important dans les SR. Cependant, il faut noter la part importante de travail (46 %) réalisé par les agents recrutés en CDI qui ne représentent que 16% du nombre d'agents total (agents administratifs exclus).

1.7. Les motifs de recours au remplacement

En 2018, 4 753 987 heures de remplacement ont été réalisées au bénéfice de 37 125 utilisateurs pour différents motifs qui seront développés ci-après.



Source : OEE SRF 2018

Les accidents du travail/maladie/décès représentent plus du tiers de l'activité (37,7%) pour un pourcentage d'utilisateurs limité à 24,6 %. En revanche, les utilisateurs de remplacement pour le motif congés sont plus nombreux (58,9%) pour un volume d'activité inférieur au tiers de l'activité des SR. Les arrêts pour maternité génèrent un nombre d'heures important (13,8 %) pour peu d'utilisatrices (4,8 %).³

1.7.1. Le remplacement pour accident - maladie - décès

1.7.1.1. Des motifs de recours historique qui restent prioritaires

La charge de travail croissante des exploitants, concomitante à la réduction de la main-d'œuvre familiale, a conduit à l'érosion des formes classiques d'entraide qui permettaient, en cas de « coups durs », la prise en charge par des tiers (famille, voisins) des tâches que l'exploitant malade ou accidenté ne pouvait plus effectuer. La présence d'un agent de remplacement est aujourd'hui vitale pour prendre le relais et assurer la

³ Cf. annexe 5

continuité de l'exploitation sur les tâches essentielles, comme la traite et l'alimentation du bétail en élevage.

La réponse à ces situations reste la priorité des SR lorsqu'ils doivent arbitrer entre différentes demandes de remplacement dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

C'est le motif qui génère les plus grandes difficultés d'organisation en raison du caractère imprévisible de la majorité des arrêts de travail et de la contrainte de l'adaptation immédiate à de nouvelles situations.

1.7.1.2. Des financements assurantiels limitant le coût du remplacement

Historiquement, les SR ont établi des relations avec la mutualité sociale agricole (MSA) et les assurances mutuelles agricoles pour trouver de nouveaux financements sur les « coups durs » afin d'abaisser le coût du recours au salariat de remplacement. Cette coopération s'est développée et institutionnalisée dans le cadre du régime de sécurité sociale et de l'action sanitaire et sociale des caisses de mutualité sociale agricole. Les SR ont conclu en complément des contrats d'assurance de groupe avec Groupama sur la base d'un accord-cadre national établi depuis 2007⁴.

La part de ces financements est en forte hausse sur les derniers exercices⁵. Peuvent s'y ajouter selon les régions des subventions des conseils départementaux, des dispositifs de solidarité instaurés par quelques SR sur leurs réserves financières, voire exceptionnellement des aides des coopératives. La charge restant à l'adhérent bénéficiaire de la prestation est réduite à proportion pour se situer aujourd'hui autour d'un taux de 42% des produits enregistrés par les SR.

1.7.2. Le remplacement pour congés

1.7.2.1. Une demande en forte croissance générant la majorité des demandes de remplacement

L'évolution sociétale (aspiration au temps libre) et la modification de la structure familiale agricole (conjoint travaillant hors de l'exploitation) concourent à la forte augmentation de ce motif de recours au remplacement, second en nombre d'heures mais premier en nombre d'utilisateurs. Cette croissance a été boostée par la création du crédit d'impôt au titre des dépenses de remplacement pour congé des exploitants agricoles, institué par l'article 25 de la loi d'orientation agricole n°2006-II du 5 janvier 2006.

Ainsi, en 2006, 16 300 exploitants en bénéficiaient pour un montant proche de 6 M€. En 2018, ils étaient 33 195 bénéficiaires pour un coût de 18 M€ finançant partiellement 1,5 millions d'heures de congés. SRF estime qu'en 2022, ils seront 35 800 bénéficiaires pour un montant de 19 M€.

1.7.2.2. Un crédit d'impôt très incitatif

Le doublement des bénéficiaires de remplacement pour congés depuis la mise en place du crédit d'impôt démontre que cette mesure répond à une véritable aspiration des agriculteurs, principalement des éleveurs, à prendre du temps libre et des congés comme les autres acteurs socio-économiques.

Ce dispositif concerne tous les chefs d'exploitations agricoles ou d'entreprises agricoles mettant en valeur leur exploitation à titre principal, que ce soit dans un cadre individuel

⁴ Accord du 15 septembre 2007. Dernier avenant conclu entre SRF et Groupama le 2 juillet 2019 concernant les garanties du contrat de groupe et adaptant les conditions de gestion à la directive UE 2016/97 du 20 janvier 2016 sur la distribution d'assurances.

⁵ Représentant 41 % des produits comptabilisés par les SR selon l'OEE SRF (P 55).

ou dans celui d'une société de personnes, si leurs revenus sont imposés dans la catégorie des bénéficiaires agricoles. Il est défini à l'article 200 undecies du Code général des impôts⁶ et a fait l'objet de prolongations successives, dont la dernière jusqu'au 31 décembre 2022, à l'initiative des parlementaires⁷.

Le bénéfice du crédit d'impôt est subordonné à la condition que l'activité exercée requière la présence du contribuable sur l'exploitation chaque jour de l'année. Cette condition est réputée satisfaite lorsque l'exploitant exerce une activité d'élevage qui nécessite des travaux, des soins ou de la surveillance quotidiennement ; elle doit être démontrée par un calendrier de travaux pour les autres activités agricoles. Le remplacement ne doit pas faire l'objet d'une prise en charge au titre d'une autre législation et le règlement (UE) n° 1408/2013 de la Commission, du 18 décembre 2013, relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture⁸ doit être respecté.

Le crédit d'impôt est égal à 50 % des dépenses de remplacement effectivement supportées, dans la limite annuelle de quatorze jours de remplacement pour congé. Pour ce calcul, le coût d'une journée de remplacement est plafonné à quarante-deux fois le taux horaire du minimum garanti⁹.

Une évaluation positive du coût, de l'efficacité et de l'utilité sociale et économique de ce dispositif a été réalisée par le CGAAER en 2010. Les chiffres ci-dessus du recours au remplacement pour congés, en croissance constante depuis l'instauration du crédit d'impôt, confirment le succès de ce dispositif et tous les témoignages recueillis lors des visites de terrain vont dans le sens de son utilité et de son nécessaire maintien.

1.7.3. Le remplacement pour maternité - paternité

1.7.3.1. Un régime légal amélioré récemment

L'allocation de remplacement accordée en cas de maternité est déterminée par les articles L.732-10 à 12 du code rural et de la pêche maritime. Une allocation de remplacement est également prévue par l'article L.732-12-1 du même code si le père agriculteur est amené à se faire remplacer par du personnel salarié pendant son congé paternité.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, dans le but de faire converger les règles relatives au congé maternité entre les différents régimes sociaux, a créé un régime d'indemnités journalières maternité¹⁰ pour les agricultrices en fixant à 112 jours la durée maximale d'indemnisation. Pour en bénéficier, la durée minimale d'arrêt de travail a été portée de 2 à 8 semaines, dont 2 semaines de congé prénatal et 6 semaines de congé postnatal.

Statistiquement, l'on observe une érosion régulière du nombre de congés maternité dans le secteur agricole. A l'instar de la tendance générale de la natalité en France (- 8% de 2014 à 2019), cette baisse s'accroît sur les cinq dernières années. Ce type de motifs

⁶ Cf. commentaires sur ce crédit d'impôt développés dans la doctrine au BOI-BA-RICI-20-50-20190213.

⁷ Loi n°2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 - art. 127.

⁸ Règlement (UE) n° 1408/2013 de la Commission, du 18 décembre 2013, relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture. Pour mémoire, le montant total des aides de *minimis* octroyées par État membre à une exploitation agricole ne peut en 2020 excéder 20 000 euros sur une période de trois exercices fiscaux.

⁹ Le minimum garanti prévu par l'article L. 3231-12 du code du travail est fixé à 3,65 € en 2020

¹⁰ 55,51 euros par jour pris en charge.

de recours pour maternité ou paternité constitue néanmoins une base d'activité intéressante pour les SR puisqu'ils peuvent anticiper les arrêts et s'organiser, en relation étroite et régulière avec les caisses de MSA, pour trouver les salariés appropriés en assurant à ces derniers une durée d'emploi satisfaisante.

1.7.3.2. Un financement par la Sécurité Sociale

La MSA a conclu en 2002 avec SRF une convention cadre visant à élaborer un modèle type de convention annuelle définissant les rôles respectifs des caisses de MSA et des SR pour la mise en œuvre du remplacement maternité¹¹ ; ces conditions sont adaptables par chacune des caisses. Devant le constat que 40 % des assurées potentiellement concernées ne bénéficiaient ni d'un congé, ni d'indemnités, la caisse centrale de MSA a défini en 2018¹² des procédures incitant les agricultrices à utiliser leurs droits et à avoir recours aux SR. L'allocation de remplacement, exonérée de la CRDS/CSG, est ainsi versée directement par la MSA au service de remplacement choisi par le bénéficiaire de l'allocation.

Le versement de l'indemnité journalière évoquée ci-dessus intervient à titre subsidiaire de l'allocation de remplacement lorsque le remplacement ne peut être effectué par l'intermédiaire d'un SR. Des craintes se sont exprimées sur ce nouveau régime ouvrant la porte à une indemnisation directe au détriment du remplacement. Les constats de terrain des missionnés ne font pas apparaître une baisse des demandes de remplacement sur la période récente, ce que confirme une enquête de la caisse centrale de MSA sur la période du premier semestre 2019. Sur 729 dossiers de maternité analysés, le recours au remplacement est privilégié pour 55,1 % des cas, le versement de l'indemnité journalière pour 0,8 %.

1.7.4. Le remplacement pour la formation et le développement agricole

En vue de favoriser la formation continue des agriculteurs et leur participation aux actions de développement agricole, le MAA encourage financièrement le remplacement des agriculteurs participant à ces actions en versant des subventions prélevées sur les fonds du CasDAR. Les aides versées doivent être affectées à des remplacements liés aux actions de développement agricole, avec une durée maximale et des prises en charge variant de 25% à 75%, et hors mandats professionnels. Le volume financier consacré sur la durée du programme national de développement agricole et rural (PNDAR) à cet objet s'élève en consolidation nationale à 2 M€.

La mise en œuvre de ces actions et financements est réalisée en liaison avec les chambres régionales d'agriculture qui ont inscrit à la demande du MAA dans leur PRDAR une action élémentaire (AE) spécifique. Cette AE intitulée « accompagner l'appui au remplacement en agriculture » comporte deux volets : un projet de structuration régionale visant à développer qualitativement l'offre de remplacement et le financement de journées de remplacement.

1.7.5. Le remplacement pour mandats syndicaux et professionnels

Des financements sont alloués par l'Etat aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés, ainsi qu'à deux organismes de formation agricoles, pour assurer la formation de leurs membres en application des articles L. 6122-4 du code du travail et L. 718-2-2

¹¹ Convention conclue entre la caisse centrale de MSA et la fédération nationale des SR approuvée par arrêté du 2 avril 2002 et modifiée par avenant du 30 septembre 2008.

¹² Lettre CCMSA à toutes les caisses du 15 mai 2018.

du code rural. Une partie de ces crédits est affectée au volet remplacements syndicaux sur la base d'une enveloppe pondérée par organisation en fonction du nombre de sièges et voix obtenus aux élections des chambres d'agriculture. Cette enveloppe, d'un montant de 1,25 M€, est répartie entre mandats nationaux (26 %), régionaux (15 %) et départementaux (55 %).

Le MAA a conclu une convention exclusive avec SRF pour gérer les remplacements organisés au profit des représentants des organisations professionnelles. Pour quelques mandats très lourds de représentants nationaux, une convention est conclue directement par le MAA avec les syndicats auxquels sont versés les crédits. Ces derniers versent les financements aux mandants concernés qui s'organisent soit par embauche directe, soit via les SR locaux. Le MAA recherche aujourd'hui un nouveau cadre opérationnel mieux sécurisé juridiquement, en maintenant le niveau des financements affectés aux mandats syndicaux et professionnels.

Il faut signaler enfin la particularité de syndicats professionnels¹³ qui financent des remplacements pour permettre à leurs membres de participer aux actions qu'ils entreprennent (ex : participation à des salons).

1.7.6. Le remplacement pour l'aide au répit

A la demande de la Confédération Paysanne, le MAA a mis en place en 2017 une aide au répit dans une logique d'expérimentation en allouant un financement public de 4 M€ sur la première année. Il a confié la gestion de ce dispositif à la MSA sur la base d'un cahier des charges annuel national et un financement par le fonds national d'action sanitaire et social (FNASS) de la MSA lui a été dédié, une fois consommée l'enveloppe initiale.

Cette aide répond aux objectifs rappelés dans le préambule de la convention cadre MSA sur l'aide au répit cité ci-dessous. Le remplacement est un instrument parmi d'autres mobilisés dans ce dispositif pour régler des situations difficiles.

Préambule de la convention cadre MSA sur l'aide au répit (extrait)

Dans un contexte de crises agricoles successives, aux difficultés économiques peuvent s'ajouter des situations de délitement des liens familiaux et sociaux, de repli sur soi, voire de dégradations de l'état de santé et plus particulièrement de l'état psychologique des personnes touchées. Des situations d'épuisement professionnel ou burnout sont également notées chez les agriculteurs. Aussi, pour accompagner efficacement les agriculteurs touchés et agir de façon préventive, la MSA promeut une stratégie globale et partenariale qui associe et engage l'ensemble des acteurs concernés. Cette stratégie s'articule autour d'un dispositif d'accompagnement social pour l'accès au répit pour prendre soin de soi et de ses proches. Pour lever les freins de l'accès au répit, les CMSA s'appuient sur le dispositif d'aides au remplacement des agriculteurs en situation d'épuisement, porté par l'Etat dans le cadre du pacte de consolidation et de refinancement des exploitations agricoles. (...) Ce dispositif s'adresse aux agriculteurs en situation d'épuisement professionnel, situation qui se traduit par l'expression ou la manifestation d'un mal-être ou d'un problème de santé.

En 2018 et 2019, la MSA est intervenue avec une enveloppe annuelle réduite (environ 2 M€) et les caisses de MSA ont adapté en conséquence les conventions locales conclues avec les SR pour assurer des prestations de remplacement permettant aux agriculteurs en difficulté de quitter momentanément leurs exploitations. Ce temps libéré peut être

¹³ Exemple du syndicat de l'Epoisses en lien avec le SR de Côte-d'Or.

consacré à des activités culturelles, de détente et de loisirs, qui aident les bénéficiaires à s'échapper des difficultés du quotidien.

Le SR est un acteur essentiel du bon fonctionnement du dispositif répit. L'accompagnement de cette action et les bonnes relations partenariales avec les caisses de MSA ont donné de bons résultats, mais en exigeant des compétences particulières de la part des agents de remplacement appelés à intervenir dans des contextes difficiles.

1.7.7. Le complément de main-d'œuvre

La limite de 20 % d'activités de complément de main-d'œuvre fixée par l'articles R.1253-16 du code du travail est respectée sur l'ensemble du réseau des SR puisque ce ratio s'établissait à 6% en 2018.

Dans les SR visités, cette activité est perçue comme un moyen de compléter le temps de travail des agents de remplacement en vue de leur offrir des CDI s'ils le souhaitent. Cela permet également de renforcer l'équilibre économique des structures par des heures facturées à coût complet¹⁴ en complément de l'activité principale de remplacement.

1.8. Le cadre juridique des services de remplacement

1.8.1. Les SR sont des groupements d'employeurs d'un type particulier ...

Les SR sont des associations qui obéissent à la réglementation propre aux groupements d'employeurs (GE).

Les GE sont régis par la loi du 25 juillet 1985 qui a donné à de petites entreprises la faculté de s'associer pour mutualiser des emplois en portant les contrats de travail et la responsabilité d'employeur dans une structure distincte mais dépendante des entreprises adhérentes. La mise à disposition de main-d'œuvre en temps partagé auprès de plusieurs structures, avec la préoccupation affichée d'assurer la stabilité du contrat de travail et de proposer aux salarié(e)s une activité à temps plein ou à temps choisi, correspond encore à la représentation majoritaire du groupement d'employeurs. Mais il existe deux autres types de GE : les services de remplacement et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) qui doivent répondre à des prescriptions spécifiques.

Aux termes des articles R.1253-14 et suivants du code du travail, un GE peut être constitué pour mettre des remplaçants à la disposition des chefs d'exploitations ou d'entreprises agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L.722-1 du code rural¹⁵. Ces GE ont pour activité principale le remplacement des exploitants mentionnés précédemment en cas soit d'empêchement temporaire résultant de maladie, d'accident, de maternité ou de décès, soit d'absences temporaires liées aux congés de toute nature, au suivi d'une action de formation professionnelle ou à l'exercice d'un mandat professionnel, syndical ou électif. L'activité principale du groupement d'employeurs représente au moins 80 % des heures de travail accomplies dans l'année civile par les salariés du groupement.

¹⁴ Non subventionné

¹⁵ Article L.722-1 du code rural 1° à 4° : exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, exploitations de dressage, d'entraînement, haras ainsi qu'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, ou structures d'accueil touristiques (...); entreprises de travaux agricoles; travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers; établissements de conchyliculture et de pisciculture et établissements assimilés ainsi qu'activités de pêche maritime à pied professionnelle telle que définie par décret, sauf pour les personnes qui relèvent du régime social des marins.

Les groupements d'employeurs qui ont pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition de chefs d'exploitations ou d'entreprises agricoles, de chefs d'entreprises artisanales, industrielles ou commerciales ou de personnes physiques exerçant une profession libérale doivent faire l'objet d'un agrément par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du département dans lequel le groupement a son siège social.

Toute autre personne physique ou morale que celles citées au paragraphe précédent peut adhérer à un GE-SR à condition d'entrer dans le ressort géographique du groupement, mais seuls les exploitants peuvent bénéficier des actions de remplacement pour eux-mêmes, les membres non-salariés de leur famille travaillant sur l'exploitation et les salariés de l'exploitation.

Le statut associatif impose aux SR de ne rendre de services qu'à ses membres adhérents. Il les dispense d'impôt et de TVA dans la mesure où le caractère désintéressé de la gestion est bien démontré et où l'activité menée sur le champ concurrentiel est non lucrative selon les critères fiscaux¹⁶. Cette exonération ne vise toutefois que le remplacement des chefs d'exploitation agricole et des membres non-salariés de leur famille ; le remplacement des salariés et le complément de main-d'œuvre sont considérés comme une activité concurrentielle assujettie à la TVA.

Certains professionnels (paysagistes par exemple) contestent que l'utilisation des SR soit limitée aux sociétés civiles agricoles et non aux sociétés commerciales et demandent une évolution juridique. Cette question n'a pas résonné lors des visites de SR et les missionnés ne l'ont pas identifiée comme majeure en termes de nombre d'utilisateurs potentiels du remplacement.

1.8.2. ... qui doivent se professionnaliser pour gérer la réglementation du travail

Les administrateurs des SR comme les agriculteurs adhérents ont encore, pour certains d'entre eux, des difficultés à appréhender le fait qu'ils sont employeurs, qu'il ne s'agit plus d'entraide et que la réglementation du travail leur est opposable. C'est parfois l'accident du travail qui révèle l'ampleur des obligations.

En qualité de tiers employeur, le SR doit appliquer la réglementation du travail régissant les mises à disposition de salariés définies par le titre V du code du travail¹⁷. Cela implique la conclusion et la gestion de contrats de travail écrits, la préparation des mises à disposition avec les utilisateurs qui sont responsables des conditions d'emploi (durée du travail) et de travail (sécurité), l'organisation des missions et la gestion des payes et déclarations sociales associées. Les SR ont donc dû se professionnaliser pour effectuer ces actes juridiques complexes de façon conforme et efficace afin d'éviter les erreurs qui risquaient d'entraîner la mise en jeu de la responsabilité des bénévoles.

Les SR appliquent les conventions collectives locales de la production agricole. Elles sont en voie d'unification dans le cadre de la négociation en cours d'une convention nationale des salariés de la production agricole qui retient des critères classants (autonomie ; adaptabilité) pour attribuer des points en vue d'établir le niveau de salaire. Il n'est pas prévu de dispositions propres aux SR. SRF a recommandé à son réseau de rémunérer la responsabilité que représente la prise en charge de l'exploitation du remplacé par un salaire minimum au niveau du SMIC plus 10 %, mais chaque SR mène sa propre

¹⁶ Cf le guide « régime fiscal des services de remplacement » édité par SRF en 2016.

¹⁷ Titre V du code du travail : Contrat de travail temporaire, autres contrats de mise à disposition et portage salarial.

politique. Lors des visites locales, les missionnés n'ont pas relevé de politique salariale affirmée dans les SR mais ils ont rencontré des administrateurs conscients qu'il fallait faire un effort sur les salaires dans un contexte défavorable pour l'emploi agricole. Certains ont signalé que c'était un facteur de motivation plus important pour les jeunes salariés que pour leurs aînés.

L'accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux (GEAR) a mis en place un dispositif de labellisation. Outre le respect des obligations légales, cette labellisation vise à améliorer le fonctionnement des GE et les conditions de travail des salariés (privilégier les CDI ; limiter les déplacements journaliers et verser des indemnités kilométriques ; former les salariés et les adhérents ; mettre en place une politique de prévention des risques). Aujourd'hui, les GE-SR en sont exclus. SRF gagnerait à s'en inspirer pour accompagner les efforts entrepris en ce domaine par son réseau et harmoniser le niveau de professionnalisation et d'exigences sociales attendu des SR.

2. DEUXIEME PARTIE : L'ACTION DES SERVICES DE REMPLACEMENT ET SON FINANCEMENT

2.1. Une organisation territoriale pour conforter le remplacement

Le réseau des services de remplacement maille le territoire, de l'association locale, à l'organisation départementale et à l'organisation régionale. Avec SRF, toutes ces fédérations d'acteurs portent l'ambition commune d'apporter le meilleur des services pour remplacer les adhérents agriculteurs. Cela demande à chacun d'entre eux un mouvement permanent de progression dans les modes d'organisation, dans la formation des remplaçants et surtout dans le recrutement de ces derniers.

2.1.1. L'association nationale SRF

Le conseil d'administration¹⁸, renouvelé depuis 2018¹⁹ avec un nouveau président, souhaite accompagner les différentes fédérations dans cette démarche. C'est la raison du travail engagé au sein de celui-ci pour porter une nouvelle démarche stratégique (Cf. partie 1) pour les dix ans à venir. SRF orchestre et partage ce débat avec ses partenaires nationaux, dont la FNGEAR, et régionaux.

Pour conduire ces transformations, le conseil d'administration s'appuie sur une petite structure de 4 personnes, composée d'un directeur, d'une secrétaire et de deux chargés de mission.

2.1.2. Les régions

Les régions fédérées en associations sont le relais des SR départementaux pour leur représentation au sein de SRF, mais elles sont aussi les responsables des articulations des financements CasDAR en lien avec les chambres d'agriculture régionales. Créées avec l'impulsion des financements publics, les fédérations régionales des SR sont devenues les têtes de réseau légitimes pour échanger avec les conseils régionaux, les DRAAF, les DIRECCTE et autres partenaires plus spécifiques pour chacune des régions. Ce statut leur donne maintenant un rôle d'animation et de développement des SR concernant la professionnalisation, l'attractivité de l'emploi, la sécurisation juridique des interventions des SR.

Les deux régions visitées par la mission, les Pays de la Loire et l'Aquitaine, parient sur le modèle régional : les responsables de ces deux régions confirment la meilleure crédibilité du SR auprès des conseils régionaux qui apportent des financements au titre de leur compétence économique. Ces élus confirment aussi la pertinence du modèle régional sur les questions d'attractivité de l'emploi, de formation. L'innovation dans les modes d'organisation ou de partenariats n'est pas en reste dans la progression du service rendu aux adhérents des services de remplacement.

2.1.3. Les départements et les échelons locaux

La forte diversité d'actions et de services rendus par les SR départementaux (SRD) s'exprime à nouveau, suivant l'histoire même de ce qui a constitué pour chacun d'entre

¹⁸ 3 collèges composent le CA : collège organisations professionnelles agricoles (4 JA, 3 FNSEA, 3 APCA, 3 CNCCMA) ; collège utilisateurs (18 représentants des régions, les grosses régions ayant 2 administrateurs) ; collège FNGEAR (Fédération des groupements d'employeurs agricoles et ruraux) + Coordination rurale + Confédération paysanne avec un siège chacun. Un représentant du bureau emploi de la DGPE au MAA siège partiellement au titre du contrôle du bon usage des fonds CasDAR.

¹⁹ Une nouvelle équipe a été élue en octobre 2018.

aux l'organisation du remplacement. Elle s'est accentuée avec les degrés de départementalisation. Pour illustrer ces propos et les mettre en exergue, nous retenons l'exemple de quatre SR (annexe 4) observés lors des visites de terrain, organisés sur deux modèles :

- **Le mode fédératif**

Les SR de la Mayenne et du Doubs, très orientés vers l'élevage, ont une activité respective de 32 000 jours et de 21 000 jours de remplacement. Ces volumes en journées, parmi les plus importants de France, sont assis sur des dynamiques d'associations locales de remplacement. Ces dernières, administrées par des bénévoles, assurent la gestion de proximité des besoins de remplacement mais diffèrent légèrement sur les activités en lien avec le niveau départemental.

Le SRD du Doubs compte une cinquantaine d'agriculteurs engagés dans les 17 associations qui assurent les fonctions de gestion du planning, de trésorerie et de relation avec les adhérents. La fonction pivot de chaque association est le responsable planning, indemnisé pour le temps consacré au suivi des adhérents, des missions de remplacement et des agents. Le SRD effectue la gestion des payes, de la comptabilité et des actions de promotion de l'emploi pour le compte des SR locaux. Il impulse une dynamique d'animation du réseau des associations locales. La directrice du SRD est par ailleurs à temps partagé avec les autres structures en charge de l'emploi agricole dans le Doubs (FDSEA, GE).

Les présidents des SR locaux de la Mayenne assurent les embauches des salariés, l'établissement des contrats de travail, gèrent les relations avec les adhérents, animent les réunions au sein de leur SR avec l'appui de la responsable administrative départementale. Les trésoriers assurent la gestion administrative, l'établissement des payes des agents de remplacement, la facturation, la comptabilité avec comme support le progiciel national DEMETER et en bénéficiant de l'appui technique de la fédération départementale. Les responsables de planning gèrent les mises à disposition des agents auprès des adhérents. Le SRD est chargé d'une fonction de support pour la gestion des contrats d'assurance, la veille juridique, l'appui au logiciel Demeter. Il effectue également le suivi des actions de promotion et d'attractivité de l'emploi en Mayenne en lien avec le SRR des Pays de la Loire.

- **Le mode « service départemental »**

Les SR du Rhône et de la Charente, avec des orientations de production très différentes, viticulture et diversification pour le premier et élevage pour le second, ont une activité respective de 7 500 jours et 5 500 jours de remplacement. Ces deux SRD ont en commun la constitution de secteurs d'intervention pour décentraliser les fonctions opérationnelles des SR au plus près des adhérents. Cependant, les dynamiques et les modes opératoires de ces deux organisations sont bien différentes.

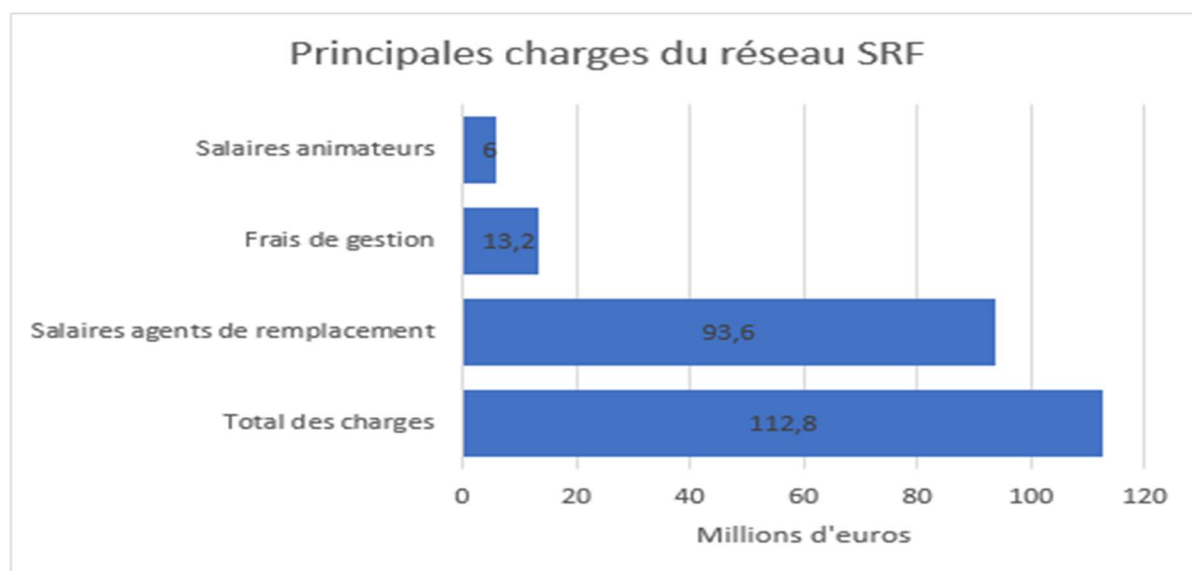
Le SR du Rhône est la seule organisation du département pour répondre aux besoins de ses 900 adhérents avec son effectif de 40 ETP. Une animatrice, de formation juriste en droit social, partagée avec la FDSEA 69, anime une équipe de 4 agents administratifs répartie sur 4 secteurs géographiques. Ces derniers assurent l'ensemble des fonctions que peut apporter le SR : le suivi des adhérents, la gestion du planning des agents de remplacement, la facturation des prestations en s'appuyant sur le logiciel Demeter. La gestion de la diversité des productions et le manque de salariés constituent des difficultés majeures dans le fonctionnement du service. Le président du SR constate une désaffection des adhérents, dont certains adoptent une attitude consumériste,

considérant que l'association tourne bien sans eux. Pour d'autres, c'est la mobilisation sur le travail de leur exploitation qui limite leur disponibilité de bénévoles.

Le SR de la Charente avec ses 524 adhérents et ses 14 ETP mutualise son organisation et ses moyens avec la structure départementale des GEAR. Le choix d'avoir des gestionnaires communs GE et SR permet d'adapter la prestation en fonction du besoin des agriculteurs, des compétences des agents et du tarif acceptable. La directrice commune aux deux groupements d'employeurs pilote une équipe de 3 animatrices, chacune ayant l'objectif de trouver des missions de remplacement de façon à assurer le financement de son emploi. Ces salariées assurent l'animation d'un secteur géographique et suivent particulièrement les besoins des adhérents en réalisant un diagnostic personnalisé des besoins d'emploi. Elles assurent également le suivi des prestations de remplacement suivant un principe d'assurance qualité. Une personne est affectée à la gestion du planning et à la gestion des ressources humaines (entretiens individuels, gestion et évolution des compétences, fidélisation). Ce SR est offensif dans le sens où il affiche une gestion du remplacement sur un modèle économique. Toute heure doit-être bénéficiaire en prenant en compte tous les coûts d'un service de qualité, dont la rémunération de la compétence. Il revient ensuite au SR de trouver des modalités de subventionnement pour abaisser le coût horaire pour l'utilisateur. L'humain reste aussi au cœur de son action en plaçant le binôme exploitant/remplaçant au centre de ses préoccupations. Cette valeur se retrouve dans les dispositifs de gestion des situations d'urgence portés en partenariat avec la MSA

2.2. Des budgets propres pour chaque échelon associatif

La construction du réseau des SR avec ses niveaux départemental, régional et national a reposé sur la mise en place d'associations autonomes. Elles sont Indépendantes juridiquement et comptablement, mais elles sont liées entre elles par des mécanismes de remontées d'adhésion des associations locales et des flux concernant les financements des différents types de remplacement.



Source : SRF 2018

Cette approche budgétaire globale, non certifiée comptablement et s'appuyant sur 372 budgets²⁰ d'associations, présente la part des salaires des agents de remplacement représentant plus de 80% des charges des services de remplacement.

2.2.1. Un service à coût limité pour les associations locales

Les associations locales restent indépendantes dans les 20 départements qui ont conservé ce mode d'organisation, même si elles sont fédérées au niveau départemental. Historiquement, ces associations ont contribué à l'installation et à la mise en place du service local. Elles ont perçu des subventions des communes ou des structures intercommunales, financements qui tendent aujourd'hui à disparaître.

Leur modèle économique est celui d'un service de proximité classique. Il repose sur la facturation au prix coûtant des charges de gestion : charges de personnel consolidées, remboursement des frais des bénévoles responsables du planning, participation financière aux services mutualisés rendus par le SRD, charges diverses de fonctionnement. Une part de l'adhésion des membres de l'association remonte vers le niveau départemental. Chaque association fournit au SRD son calcul de prix de revient horaire qui est utilisé notamment comme référence pour la fixation du barème horaire conventionné avec la MSA.

2.2.2. Des stratégies départementales différenciées influant sur le coût du remplacement

Les associations départementales sont devenues l'élément structurant des services de remplacement sur un territoire départemental. Pour chacun des SR ayant choisi une structuration départementale, la volonté d'apporter un service de proximité de qualité se conjugue avec des actions de professionnalisation du service. Par voie de conséquence, le besoin de structurer le niveau départemental exige un budget conforme à ces ambitions puisqu'il est nécessaire de financer des emplois permanents pour l'animation et la gestion.

Fort des diversités départementales que nous développerons ci-après, les budgets des SR départementaux ont en commun les flux financiers liés aux actions nationales et régionales. L'animateur en charge du SRD gère les prises en charge des mandats syndicaux, les montants attribués au remplacement pour la formation des exploitants ; il contractualise des actions de formation des agents de remplacement, lance des actions de promotion de l'emploi. Ce niveau départemental d'action étant très opérationnel, les dirigeants des SRD ont souvent opté pour employer des animateurs à temps partagés, avec des prises en charge ou des subventionnements d'organisations agricoles institutionnelles ou syndicales. A titre d'exemple, la chambre d'agriculture du Rhône subventionne le SRD à hauteur de 13 745 euros.

Outre ces opérations communes entre SRD, des spécificités départementales marquent des modes opératoires très différents. En cohérence avec les modes d'organisation exposés au point 2.1.3 ci-dessus, la mission a relevé deux stratégies budgétaires bien distinctes selon que le SRD continue de s'appuyer sur un réseau d'associations locales pour l'organisation des remplacements ou selon qu'il pilote et réalise cette activité en la gérant uniquement au niveau départemental.

Dans le premier cas, c'est la volonté de rendre le service de remplacement le plus accessible financièrement qui prime. Pour atteindre cet objectif, les responsables

²⁰ 358 associations locales et départementales, 13 associations régionales, 1 fédération nationale

appliquent une gestion serrée des charges de personnel et des frais de gestion. Le bénévolat des responsables des SR reste très actif localement pour limiter les coûts et entretenir la proximité de relation entre les associations locales et les adhérents. Ce modèle génère des coûts horaires facturés proches de 17 euros, soit un prix très compétitif. Les missionnés ont rencontré cette approche de gestion dans le Doubs, région d'élevage avec une densité forte de SR locaux. Sur ce territoire, la cohésion des adhérents a été renforcée au niveau départemental en créant une caisse de solidarité avec un prélèvement de 23 euros par adhérent pour financer des remplacements dans des situations particulièrement difficiles n'entrant pas dans les cadres de financement habituels.

La deuxième stratégie budgétaire est davantage orientée vers la construction d'un modèle économique pour les SR. Les SRD qui l'adoptent cherchent à réaliser une activité de remplacement obéissant au principe de qualité totale à chaque étape de la prestation servie. Le recrutement doit permettre d'embaucher des compétences adaptées qui seront mieux reconnues et rémunérées. Les besoins des agriculteurs sont diagnostiqués en fonction des systèmes d'exploitation afin de fournir la prestation la meilleure possible. Un suivi des remplacements est réalisé pour en évaluer la qualité et ajuster les pratiques. Ce mode opératoire engage des charges nouvelles sur l'élaboration du prix horaire qui peut atteindre 21 euros par heure facturée. Pour atténuer ce prix, les initiateurs de cette nouvelle démarche recherchent des co-financements extérieurs auprès de partenaires institutionnels ou de collectivités qui permettent de diminuer les charges de structures du SRD et indirectement diminuent le coût horaire. Ce modèle est opérationnel en Charente, où le conseil départemental apporte une subvention conséquente au SR dans le cadre de sa politique de soutien à l'élevage complétée par le financement d'heures de remplacement via la cellule agri-diff.

2.2.3. Un échelon régional d'animation financé pour des projets

Les associations régionales prennent appui sur l'expérience des SRD pour assurer la relation et la médiation avec le niveau national. C'est la gestion des PRDAR, dotée d'une subvention nationale de 2 millions d'euros, et celle des fonds syndicaux et de formation qui a fourni les moyens budgétaires lors de la mise en place des SR régionaux. S'y ajoutent les cotisations des associations départementales.

Ce niveau régional développe désormais des transferts d'expérience entre les différents SR, innove sur des actions de promotion de l'emploi et d'attractivité des métiers, défend l'intérêt économique du remplacement auprès des institutionnels régionaux. Cet investissement est entendu par les collectivités régionales et les services déconcentrés de l'Etat qui identifient un interlocuteur représentant l'activité de remplacement en agriculture. Les exemples du programme d'appui en ressources humaines de la région Nouvelle Aquitaine d'un montant de 278 000 euros et du programme de financement du remplacement des agriculteurs qui partent en formation en région des Pays de la Loire d'un montant de 84 000 euros montrent l'intérêt des financeurs régionaux.

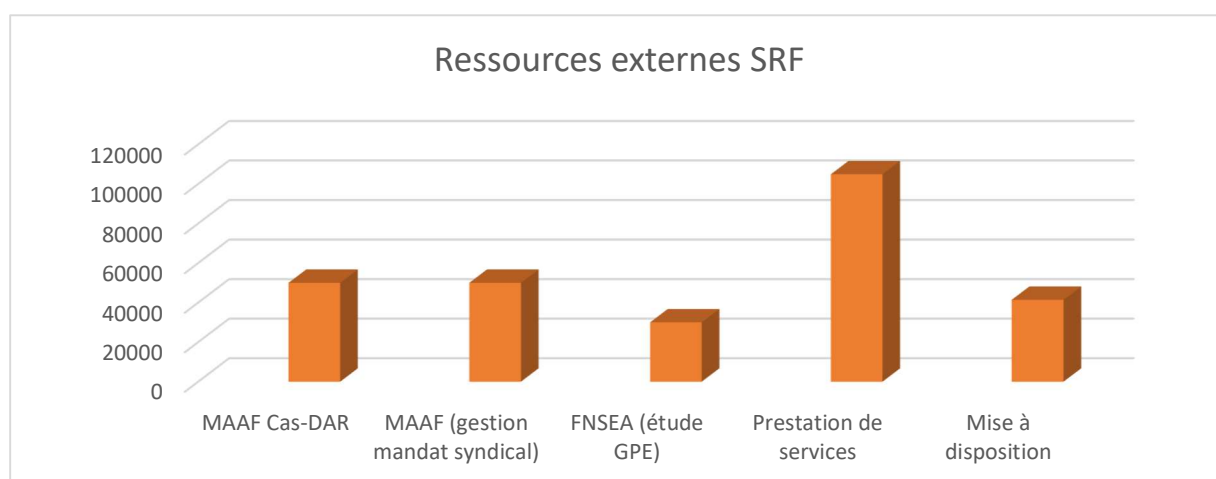
2.2.4. Un équilibre financier à conforter pour l'échelon national

A l'identique des associations qu'elles fédèrent, la fédération nationale est responsable de son budget alimenté pour 20 % par les cotisations des associations de remplacement adhérentes. Ses autres produits, d'un montant de 866 086 € enregistré au compte d'exploitation 2018, sont composés à 60 % de subventions. La plus importante est celle versée par le MAA pour l'exercice des mandats syndicaux et reversée sous forme d'aide

au remplacement aux organisations syndicales agricoles. Les revenus de prestations de services s'élèvent à 104 887 €.

Les charges de personnel pour ses quatre salariés restent contenues et sont couvertes par les cotisations. Cet effectif réduit limite toutefois les capacités d'action de la fédération nationale, heureusement relayée par les délégués régionaux évoqués plus haut. Le développement et la maintenance du logiciel de gestion Demeter ont été confiés à une filiale recapitalisée en 2018, SR Développement, dont SRF détient environ 65 % des parts.

A partir du compte d'exploitation de SRF - retraité en retirant les crédits affectés aux mandats syndicaux crédités et débités pour la même somme, et en annulant une provision exceptionnelle - se dégage un modèle économique de gestion reposant sur deux piliers équilibrés. La moitié est constituée par le versement des cotisations des adhérents et l'autre moitié, plus fragile, par des subventions et des prestations liées à des rémunérations de frais de gestion ou des prestations d'études aléatoires par nature. Les ressources externes qui composent cette seconde moitié sont représentées ci-dessous pour l'exercice 2018.



Source : Rapport commissaire aux comptes SRF 2018

Il s'agit donc d'un modèle économique fragile que des modifications de financement d'actions nationales pourraient rapidement perturber.

Un exemple en est donné par la gestion de l'enveloppe allouée aux remplacements pour motif syndical et professionnel évoquée ci-dessus au point 1.7.5. SRF en assure la gestion en relation avec les organisations professionnelles et le réseau des SR, et il rend compte au ministère de l'utilisation des crédits ; il perçoit pour cette prestation 4 % de frais de gestion. Le MAA recherche aujourd'hui un nouveau cadre opérationnel mieux sécurisé juridiquement, en maintenant le niveau des financements affectés aux mandats syndicaux et professionnels. La solution de verser directement la subvention aux syndicats professionnels est avancée. Certains y voient un risque d'orientation de ces crédits sur d'autres usages que le remplacement en déstabilisant financièrement les SR les plus sollicités localement par des syndicalistes et en privant SRF des ressources liées à cette gestion. Pour les missionnés, le besoin de remplacement pour l'exercice des mandats et la formation des élus est avéré ; quel que soit le circuit d'attribution des fonds publics dédiés, les syndicalistes devront continuer à faire appel au remplacement pour compenser leurs absences sur les exploitations. Toutefois, il est important pour le MAA de vérifier que ces crédits définis par la loi soient utilisés conformément à leur objet, ce

qu'il pouvait faire dans la gestion actuelle via SRF. S'il veut conserver un minimum de contrôle sur la bonne utilisation de ces crédits publics tout en contribuant au maintien de l'équilibre économique de SRF, le MAA peut inciter les partenaires syndicaux à définir conventionnellement avec SRF un mode de gestion s'inscrivant dans la continuité du dispositif actuel qui permet le remplacement efficace de leurs mandants et une utilisation justifiée de l'enveloppe dédiée dans le cadre de l'article L. 718-2-2 du code rural.

Plus largement, afin de sécuriser SRF, le MAA pourrait, si cette fédération nationale le souhaite, établir une convention pluriannuelle d'objectifs qui permettrait de reconnaître la contribution structurante de SRF aux politiques publiques ministérielles auxquelles il s'associe, de l'accompagner dans sécurisation du réseau des SR et de lui tracer des axes de progrès, tout en lui assurant certains financements directs nécessaires au maintien de son équilibre économique. Une telle évolution impose une étape de réflexion préalable entre le MAA et SRF afin d'en vérifier la faisabilité, puis de convenir du contenu de la convention d'objectifs pluriannuelle.

2.3. L'écosystème des partenariats

2.3.1. Les partenaires et les conventionnements.

Les SR ne peuvent agir seuls sur un département. En tant que prestataires d'un service de main-d'œuvre à leurs adhérents, ils doivent se placer en interactions avec leurs financeurs d'une part et avec les structures les aidant à recruter du personnel d'autre part. Les partenariats tissés sont variables selon les territoires, l'histoire des SR, leur dynamisme et le portage professionnel des structures départementales. Les constats de terrain montrent que la constitution d'un SR départemental est propice à l'établissement d'une relation solide avec les institutionnels.

2.3.1.1. Le réseau des MSA

Tous les SR entretiennent des relations institutionnelles avec les caisses de MSA pour la gestion du régime maternité/paternité, pour la fixation du barème des prestations extra-légales en fonction du prix de revient d'une journée de remplacement, et pour la mise en œuvre de l'aide au répit. Cependant, ces relations sont contraintes par la politique d'action sanitaire et sociale fixée par chaque caisse de MSA. Elles sont limitées dans les départements couverts par des caisses affichant des priorités n'incluant pas l'aide au remplacement. En revanche, elles sont étroites dans celles qui affichent une politique partenariale associant l'ensemble des structures agricoles agissant sur le champ du social. C'est particulièrement le cas lorsqu'elles ont développé une activité « MSA Services » fondée sur cette association, comme en Charente. Dans ce cas, outre la participation au repérage et au traitement des situations difficiles en liaison avec les travailleurs sociaux de la MSA, le SR agit dans la continuité de l'action sociale de la MSA en fournissant des services aux territoires ruraux, comme toutes les autres associations créées dans ce cadre.

Pour les missionnés, l'exemple charentais est un modèle à suivre car il ancre la vocation sociale des SR. Ces activités de service menées en partenariat permettent à la MSA comme aux associations qu'elle fédère d'être mieux reconnues. SRF devrait être encouragé à réaliser un recensement de ces actions territoriales innovantes et à diffuser dans son réseau les expériences partenariales positives.

2.3.1.2. GROUPAMA

Il faut souligner que les contrats d'assurance pour les accidents et maladies répondent à un vrai besoin. Le partenariat privilégié mis en place par les SR avec un assureur a permis de faire prendre conscience de l'importance de l'assurance complémentaire pour la couverture des risques liés à la personne, en complément des assurances sociales gérées par la MSA au titre du régime de la sécurité sociale des exploitants.

Organisés dans un cadre collectif, les contrats de groupe réduisent le coût pour l'adhérent et rendent accessibles à tous le remplacement²¹. Chaque caisse régionale Groupama est assureur de plein droit et établit sa propre stratégie en fonction des objectifs d'équilibre qu'elle arrête. En Loire-Atlantique par exemple, Groupama Loire Océan décline son offre tarifaire et ses garanties en tenant compte de l'âge des adhérents (au bénéfice des jeunes agriculteurs), de la durée des franchises avant prise en charge et du nombre d'heures de remplacement journalier. Le reste à charge sur chaque heure remplacée est limité pour les adhérents.

Sur le plan de la gestion, Groupama et SRF ont redéfini²² les conditions de leur partenariat pour tenir compte de la directive UE 2016/97 du 20 janvier 2016 sur la distribution d'assurances. D'autres assureurs peuvent intervenir sur le remplacement, la loi et les statuts des SR laissant les jeux ouverts, mais ils se sont montrés peu intéressés jusqu'à présent.

Le dispositif assurantiel est confronté à des limites concernant les populations âgées. Le vieillissement et la dégradation de la situation de santé des adhérents des SR, surtout en période de crises où ils sont davantage sollicités, se traduisent par des arrêts de travail plus longs qui ne sont pas couverts par les contrats de groupe.

Pour les missionnés, il paraît nécessaire de renforcer cette protection assurantielle limitée à 15 jours dans le contrat de base pour garantir la continuité des exploitations, d'autant que l'augmentation des risques professionnels et le vieillissement de la population agricole entraînent des arrêts de travail plus longs. Il convient également de réfléchir à une politique tarifaire plus attractive dans le cadre de la politique de soutien à l'installation des jeunes agriculteurs, ces derniers étant réticents à adhérer à ce type de contrats. Plus généralement, il serait souhaitable d'intégrer l'assurance des personnes dans les réflexions en cours sur les assurances des aléas de l'agriculture centrées sur la protection de l'outil économique (2ème pilier, Fonds national agricole de Mutualisation Sanitaire et Environnementale).

2.3.1.3. Les acteurs du développement agricole

Outre les relations tissées récemment avec diverses structures agricoles sur la question de l'emploi qui seront décrites au paragraphe suivant, les SR entretiennent localement des relations plus ou moins étroites avec le syndicalisme agricole, les chambres d'agriculture et les organismes concourant localement au développement agricole.

Au niveau national, SRF a noué un partenariat avec l'APCA dans le cadre d'un projet relatif à la transmission avec l'objectif de maintenir et transmettre les exploitations en cas d'arrêt brutal de l'activité. L'action à laquelle le réseau des SR s'associe a pour

²¹ Lors d'une visite de terrain, un jeune agriculteur a déclaré aux missionnés que cette garantie complémentaire santé était au même prix que son assurance de tracteur.

²² Avenant conclu entre SRF et Groupama le 2 juillet 2009 concernant les garanties du contrat de groupe et adaptant les conditions de gestion à la directive UE 2016/97 du 20 janvier 2016 sur la distribution d'assurances.

objectif de mettre en place lors des départs précipités (accident grave, décès, abandon du cheptel, etc...) un dispositif qui permettrait le maintien de la production, du foncier, de la continuité administrative, tout en assurant en parallèle la transmission de l'exploitation. Un partenariat a également été établi avec le Mouvement rural de la jeunesse chrétienne (MRJC) dans le cadre du projet « Jeunes acteurs du rural et de l'agriculture » qui vise le développement des territoires ruraux, l'innovation pour et par les jeunes et l'engagement des jeunes au sein de leur territoire. SRF est impliqué sur le développement de modules de formation et sur une enquête auprès des futurs installés.

SRF réalise des travaux d'enquête et d'analyse utiles à la connaissance des besoins des agriculteurs et à la professionnalisation de la relation employeurs-salariés qui restent peu diffusés. Il est souhaitable que la constitution du réseau de correspondants régionaux dope les partenariats avec les acteurs du développement agricole au niveau régional et permette une diffusion plus large des productions de l'échelon central.

2.3.2. Le partenariat sur l'emploi agricole

2.3.2.1. Des besoins de main-d'œuvre difficiles à satisfaire

Le manque de main-d'œuvre disponible et la faible attractivité des métiers agricoles constituent un problème général pour l'agriculture qui devient de plus en plus prégnant et n'épargne pas les SR. Tous les services rencontrés affichent des difficultés à honorer l'ensemble des demandes de remplacement dans un contexte général d'emploi en croissance dans les SR (9784 CDD en 2010 pour 12282 en 2017, soit + 25,5 %).

La particularité des emplois de remplacement (soudaineté du besoin de remplacement des agriculteurs défaillants ; brièveté des missions ; adaptation à de multiples utilisateurs ; durée du travail irrégulière et travail du weekend ; déplacements entre exploitations ; travail isolé et responsabilité ponctuelle d'une exploitation) ajoute à la difficulté de recruter. En outre, comme les agriculteurs restent réticents à confier leur exploitation et leurs animaux à un tiers qu'ils ne connaissent pas, les SR sont tenus à une obligation supplémentaire d'intermédiation entre utilisateurs et salariés que ne connaissent pas les autres employeurs.

Pour répondre à la demande des utilisateurs, les SR cherchent à recruter des salariés expérimentés plutôt que diplômés, si possible dans l'environnement rural immédiat car les salariés du milieu rural sont assez peu mobiles. Lorsque le réseau de gestionnaires bénévoles est encore dense, les correspondants locaux des SR exercent une veille sur les travailleurs disponibles, les jeunes en pré-installation ou en vacances scolaires en vue de renforts ponctuels (Cf. fiche de présentation du SR Doubs en annexe). Lorsque la départementalisation est plus avancée, les SR s'associent à des démarches de promotion de l'emploi agricole au niveau départemental en essayant d'attirer de la main-d'œuvre non issue du milieu agricole et du monde rural (Cf. fiche de présentation du SR Maine-et-Loire en annexe 4).

2.3.2.2. Une association croissante aux actions locales de promotion de l'emploi agricole

Jusqu'alors, les recrutements se faisaient par type de structures agricoles, en concurrence les unes et les autres sur un marché du travail réduit en période de baisse du chômage. La profession et les OPA ont compris qu'elles devaient désormais travailler ensemble pour attirer des travailleurs, notamment des jeunes,

vers les métiers agricoles et les former en fonction des besoins spécifiques formulés par les entreprises, à charge pour ces dernières de proposer des emplois attractifs.

Certains SR sont associés aux actions départementales communes de promotion de l'emploi agricole. Ils ont renforcé leurs liens avec l'Association Nationale Emploi Formation en Agriculture et ses antennes locales (ADEFA), notamment sur les bourses de l'emploi agricole²³, ainsi qu'avec Pôle Emploi et les établissements d'enseignement agricole publics et privés²⁴ afin de faire connaître leurs besoins et d'attirer des demandeurs d'emploi et des élèves.

D'autres SR, comme ceux du Maine-et-Loire et du Rhône, sont allés plus loin en créant sous forme associative une structure commune au service de l'emploi agricole intégrant les syndicats agricoles, la chambre d'agriculture, le SR et le GEAR départementaux. Cette association à vocation emploi réalise des actions de communication et de promotion des emplois agricoles, recueille et analyse les besoins de main d'œuvre exprimés par les employeurs agricoles, publie les offres d'emploi et enregistre les demandes d'emploi ; puis, elle se charge, en relation avec les instances officielles chargées de l'emploi et de la formation et en s'appuyant sur les ressources des différentes structures la composant, d'adapter et de former les futurs salariés agricoles pour répondre aux divers besoins exprimés (agents de remplacement, salariés permanents qualifiés, saisonniers, ...). Cette organisation se révèle plus efficace pour attirer de la main-d'œuvre vers les emplois agricoles et elle favorise également la construction de parcours d'emploi entre les diverses structures employeuses assurant une continuité d'activité pour les salariés.

Les actions locales bénéficient des travaux et études réalisés par SRF et de l'animation du niveau régional en cours de structuration. SRF a notamment répondu à un appel à proposition 2015-2020 établi dans le cadre du PNDAR à destination des organismes nationaux à vocation agricole et rurale (ONVAR) visant à faire évoluer les métiers et compétences des agents de remplacement pour répondre aux nouveaux besoins des exploitations agricoles tournées vers l'agro-écologie. Il s'est engagé à concevoir en partenariat avec des laboratoires de recherche, le réseau des chambres d'agriculture et celui des maisons familiales et rurales (MFR) des outils et méthodes de constitution de vivier et de GPEC et à les expérimenter dans trois régions pilotes. Quant aux animateurs régionaux, ils travaillent à l'amélioration qualitative de l'offre, à la promotion de l'engagement dans les actions agricoles de développement et de formation et à la professionnalisation des services de remplacement de leurs régions respectives²⁵.

2.3.3. Des relations historiques avec l'enseignement agricole de faible portée

Une étude réalisée en juillet 2019 par SRF sur les interactions entre les SR et les établissements d'enseignement agricole montre que les contacts annuels restent limités avec les établissements publics d'enseignement agricole et plus encore avec les établissements privés. 5 SR²⁶ seulement interviennent plus d'une dizaine de fois dans les différents établissements de leur département pour se faire

²³ Une fiche métier « agent de remplacement » est présentée sur le site de l'ANEFA (www.anefa.org)

²⁴ Une convention nationale a été conclue avec le CNEAP.

²⁵ Exemples de la mutualisation régionale de la formation des agents de remplacement en Pays de la Loire et de la création d'un réseau bénévole d'agri-évaluateurs référents locaux chargé d'analyser les besoins sur leur zone et de vérifier que les remplacements se déroulent bien.

²⁶ Côtes-d'Armor ; Finistère ; Maine-et-Loire ; Marne ; Vendée.

connaître et promouvoir les emplois qu'ils proposent. En conséquence, le nombre de salariés des services de remplacement recrutés en 2019²⁷ au sortir de l'enseignement agricole ne dépasse la dizaine qu'en Bretagne, Orne, Vendée, Nord avec un record en Lot-et-Garonne (80) et Maine-et-Loire (100).

Toutefois, les missionnés ont relevé dans les trois régions visitées de nombreux exemples de relations avec les lycées agricoles, les MFR et les centres de formation professionnelle et de promotion agricoles pour adultes (CFPPA). Ainsi, en Nouvelle Aquitaine, des contacts ont-ils été établis avec les directeurs des établissements d'enseignement agricole publics et des MFR pour assurer la formation complémentaire des agents de remplacement et former les utilisateurs des SR à être employeurs. D'une manière générale, la participation accrue des SR aux opérations départementales de promotion de l'emploi les amène à valoriser davantage auprès des établissements d'enseignement et de formation le métier d'agent de remplacement et son intérêt pour les jeunes dans le cadre d'actions communes avec les autres acteurs de l'emploi agricole.

2.4. L'action publique d'appui aux SR

2.4.1. L'aide fiscale par le crédit d'impôt

Comme indiqué au paragraphe 1.7.2, le dispositif du crédit d'impôt est structurant, stabilisé et apprécié par les adhérents des SR. Il s'avère particulièrement utile dans le secteur de l'élevage car il permet une prise de recul essentielle aux éleveurs confrontés aux difficultés économiques récurrentes de ce secteur d'activité agricole. Il contribue également à l'équilibre familial des agriculteurs en apportant une réponse positive à l'aspiration aux congés des femmes d'exploitants qui sont de plus en plus nombreuses à travailler à l'extérieur.

Pour les missionnés, il s'agit d'un dispositif satisfaisant et porteur de résultats qui a eu un réel effet sur le dynamisme de l'activité des SR. Il a également permis de conforter des contrats de travail en apportant des périodes de travail stables et prévisibles. Il appartiendra au MAA d'évaluer ce dispositif en 2022 au moment de son renouvellement et d'argumenter pour le maintenir.

Sur la question de l'extension du dispositif aux membres de sociétés ou à des activités de diversification non agricoles, les missionnés n'ont pas recensé de demandes ni de solutions précises de la part de la profession. Il leur semble que répondre positivement à ces demandes dénaturerait l'objectif du crédit d'impôt et l'affaiblirait pour satisfaire un nombre réduit de bénéficiaires potentiels.

2.4.2. L'aide du CasDAR à la structuration du réseau et à sa professionnalisation

La stratégie d'appui de l'Etat aux SR via le CasDAR a produit des résultats. Outre l'encouragement des agriculteurs à participer aux actions de développement agricole et aux formations les préparant aux mutations de l'agriculture, l'action SR inscrite dans les PRDAR a contraint les SR à se structurer régionalement pour éviter une trop grande hétérogénéité des actions départementales. Quant au financement national de SRF orienté vers la professionnalisation et l'attractivité des emplois, il a

²⁷ Sur tous types de contrats de travail (CDD et CDI, temps complet ou partiel)

contribué à accroître les compétences des gestionnaires des services locaux et à les faire évoluer vers un fonctionnement en mode projet.

Pour les missionnés, la poursuite de ces actions est nécessaire dans le cadre du prochain PNDAR sur les axes déjà définis. Toutefois, comme cela a été recommandé par les services du MAA gestionnaires du CasDAR au vu du rapport d'exécution 2018 du PNDAR, SRF devra affirmer ses collaborations avec les autres acteurs du développement agricole et les établissements d'enseignement agricole.

2.4.3. L'intervention des services déconcentrés de l'Etat en région

Les missionnés ont constaté que les SR étaient peu connus des services déconcentrés de l'Etat en région. Les DRAAF disposent de faibles moyens et d'une expertise limitée pour intervenir en matière d'emploi ; s'ils s'investissent en ce domaine, c'est plutôt sous l'angle de la formation et leur action ne concerne pas directement les SR. Quant aux DIRECCTE, elles méconnaissent les SR et exercent une très faible pression de contrôle sur ces structures, sauf lors de la survenance d'accidents de travail graves ou mortels.

2.4.4. L'intervention des collectivités territoriales

Les représentants des collectivités territoriales rencontrés reconnaissent les SR et les subventionnent, soit directement, soit en finançant des remplacements pour des catégories ciblées d'agriculteurs (jeunes, populations fragiles). Les Conseils régionaux considèrent les SR comme des services très utiles pour remplacer les agriculteurs partis en formation, pour préparer des jeunes à l'installation, et plus généralement, pour assurer la continuité économique des exploitations ; les Conseils départementaux encouragent le service social qu'ils rendent aux agriculteurs exposés à des difficultés.

3. TROISIEME PARTIE : QU'EN EST-IL EN EUROPE ?

Trois pays avaient été signalés par SRF comme ayant des dispositifs de remplacement des agriculteurs : la Hollande, la Suisse et la Belgique. Après contacts avec les conseillers agricoles d'ambassade en charge de ces états, il a été possible de recueillir des informations sur les deux premiers pays cités ainsi que sur l'Allemagne et l'Autriche.

3.1. Le système hollandais proche du modèle de l'entreprise de travail temporaire française

L'agriculture hollandaise se caractérise par des exploitations plus grandes employant du personnel et dégageant des résultats et revenus plutôt favorables. Le mécontentement exprimé par les agriculteurs hollandais tient surtout à l'excès de normes environnementales qui menace l'équilibre économique de leur modèle d'exploitations. L'Etat intervient peu aux Pays-Bas sur les questions sociales agricoles et il ne finance pas les organismes assurant le remplacement des agriculteurs. Les questions de détresse sociale et de suicide des agriculteurs sont moins prégnantes qu'en France.

Ce sont des organismes spécialisés dans la fourniture de main-d'œuvre qui mettent à disposition des remplaçants lorsque c'est nécessaire. Ils sont bien organisés sur le recrutement et font souvent appel à des travailleurs étrangers (polonais notamment). Ils se positionnent en organismes de portage salarial qui mettent de la main d'œuvre à disposition et gèrent « la paperasse » pour l'utilisateur.

Certains de ces organismes viennent de la coopération agricole et sont organisés comme des GE. L'exemple ²⁸d'Abeos, coopérative installée dans l'est des Pays-Bas, est intéressant puisqu'elle est issue du regroupement d'associations locales œuvrant dans l'« Agricultural Business Care » et se présente comme une entreprise de travail temporaire agricole dotée de multiples implantations locales. Elle propose à ses adhérents de prendre en charge leur travail pendant les arrêts maladie, les congés et de satisfaire des besoins ponctuels de main d'œuvre d'appoint. 250 salariés y sont employés à temps complet ; ils sont formés et qualifiés sur plusieurs domaines du secteur agricole (lait, porcs, volailles, polyculture, arboriculture).

3.2. La coopérative nationale solidaire en Allemagne

En Allemagne, l'assurance sociale pour l'agriculture, la sylviculture et l'horticulture (SVLFG)²⁹, qui a le statut de coopérative nationale solidaire, finance les services de remplacement aux agriculteurs. Après réception et vérification de la demande, la SVLFG attribue la demande à l'une des quatre assurances sociales responsables en fonction du contexte (assurances vieillesse, maladie, responsabilité civile, soin).

Seuls sont financés les services portant sur la gestion des terres agricoles, horticoles ou forestières, en se limitant aux activités de culture et d'élevage de courte durée et difficilement reportables (ex : traite, récolte). Les services agricoles auxiliaires (ex : fromagerie, tourisme à la ferme, fleuriste) ne sont pas financés. Il existe également un service d'aide-ménagère. Les motifs de financement différents selon la caisse d'assurance sociale prenant en charge les coûts. Ils sont proches de ceux couverts dans le régime français (accident de travail, maladie, maternité), mais s'y ajoute la prise en

²⁸ Voir aussi les exemples de l'AB Zuid-Holland et de l'AB Midden Nederland qui fournissent de la main-d'œuvre de remplacement aux agriculteurs mais également à des secteurs professionnels voisins (aménagement paysager ; hydraulique ; construction, etc....).

²⁹ Source : <https://www.svlfg.de/betriebshilfe-haushaltshilfe>

charge par la « caisse d'assurance soin » d'un remplacement pendant 10 jours pour les cas d'assistance et soins à un parent malade perturbant la gestion de l'exploitation. Ces accidents peuvent concerner le chef d'exploitation, son conjoint, ses enfants, les enfants placés, et les membres de la famille travaillant dans l'exploitation.

Le recrutement des agents de remplacement s'effectue par la SVLFG directement, ou par les associations proposant les services d'aide agricole. Les personnes employées par les associations doivent avoir une formation d'agriculteur ou d'aide-ménager. Les emplois sont temporaires ou permanents.

Le Maschinenring est un exemple de structure offrant des services de remplacement. Mise en place pour organiser l'entraide entre ses membres, c'est une structure au statut d'association avec des filiales commerciales sous la forme de SARL et proposant des services de remplacement à ses membres. Elle emploie 2 500 personnes pour tous ses secteurs d'activité. Elle est en lien avec une majorité d'exploitations agricoles (192 000 sur environ 280 000 en Allemagne).

3.3. Les dépanneurs agricoles et ménagers suisses

En Suisse, les services de remplacement aux agriculteurs sont pris en charge par l'assurance maladie des agriculteurs qui peut être souscrite dans différentes caisses. Le coût de l'assurance maladie est variable selon la franchise annuelle choisie (comprise entre 300 et 2500 CHF) et la prime mensuelle (cotisation) correspondante. L'assuré prend en charge personnellement 10% des coûts, une fois le montant de la franchise atteint³⁰.

La principale caisse agricole est Agrisano³¹, créée en 1992, qui compte environ 130 000 membres³². Sous certaines conditions strictement appliquées, elle propose de couvrir le coût des dépanneurs et aides familiaux mis à disposition à hauteur de 50 CHF par jour (47 €) pendant 30 jours. Les services sont garantis en cas d'accident et/ou maladie, mais aussi à la suite d'une maternité, d'un recrutement en période de pics de travail ou d'un service militaire.

Les services réalisés par les salariés d'Agrisano, qui ont un statut d'intérimaires, sont financés directement par l'organisme. Si l'agriculteur a recours à une association/fondation tierce reconnue par Agrisano (organisations de dépannage agricole et d'aide au ménage, organisations d'aide et soins à domicile), la caisse d'assurance rembourse les frais avancés par l'exploitant.

La SECADA, l'Association fribourgeoise d'entraide et de dépannage en agriculture est un exemple de structure fournissant un service de « dépannage agricole ». C'est une association bénévole rattachée à l'Union des paysans fribourgeois, le syndicat agricole régional. Elle met à disposition des « dépanneurs » en cas de demande des exploitants pour raison de congé maladie, service militaire, surcharge de travail, décès, fête, vacances ou autres. Le « dépannage » est attribué par ordre de priorité en privilégiant décès, accidents et maladies. La SECADA réalise une centaine de missions par an pour 8 000 heures de dépannage environ, dont la moitié pour cause de maladie. En 2019, elle

³⁰Sources : <https://www.cnav.ch/files/3/NE-FlyerPrimes2020.pdf>

https://www.prometerre.ch/s3/site/1545814686_19for00p0101195.10rglementdudpannagefamilialserviceruraldentraideetagricole.pdf

³¹Sources: https://www.agrisano.ch/fileadmin/agrisanoch/02_Angebot/Praevention_soziale_Sicherheit/Merkblatt_Fonds_Betriebs_Familienunterst%C3%BCtzung_f.pdf

³² 23 agences régionales installées dans les cantons suisses et rattachées à la chambre cantonale d'agriculture.

a recruté 26 travailleurs, âgés de 21 à 69 ans, dont seulement 2 emplois permanents. Le recrutement se fait généralement auprès des jeunes agriculteurs ayant terminé leur apprentissage. Elle propose aussi un « service ménager rural », offrant des prestations telles que préparation des repas, travaux de nettoyage courants, lessive, transport, garde d'enfants, de personnes âgées ou handicapées.

3.4. Une aide au remplacement limitée en Autriche

L'Assurance sociale des indépendants (SVS), issue de la fusion en 2020 de deux organismes de sécurité sociale dont l'ancienne sécurité sociale agricole autrichienne, offre une prise en charge partielle de l'aide agricole. L'exploitant peut recourir à ces subventionnements en cas d'incapacité personnelle, de son conjoint ou de membres de la famille proche, et seulement en l'absence de main-d'œuvre appropriée disponible.

Les financements sont conditionnés par des franchises et durées de prise en charge variables selon les motifs de recours à l'assistance. Le SVS fait appel aux employés des associations agricoles « Maschinenring »³³. A la fin de la mission de remplacement, la SVS préfinance tous les coûts engendrés ; l'agriculteur est ensuite débité de la différence entre ce préfinancement et le montant des subventions qu'il perçoit.

Le montant du subventionnement est de 9,5 € par heure pendant une durée de 8 heures par jour maximum, puis, à partir de 90 jours de service, de 6 heures par jour maximum. La subvention ne doit pas dépasser 80% des dépenses totales engendrées.³⁴

Pour les missionnés, le système français de remplacement agricole est très éloigné du système hollandais basé sur le modèle économique des entreprises de travail temporaire facturant une prestation de service consistant à fournir de la main-d'œuvre. En revanche, il peut tirer des enseignements bénéfiques des exemples allemands et suisses dont il se rapproche quant à l'assise sociale des systèmes mis en place. L'intervention des organismes coopératifs d'assurance sociale pour organiser et financer le remplacement montre une intégration plus importante de cette activité sociale de remplacement que celle existant en France avec le partenariat SR et MSA. Les moyens d'action de ces organismes sont ainsi consolidés et l'extension des prestations servies aux aides à domicile aux familles du milieu rural renforce les services mis en place³⁵.

³³ Similaires aux Maschinenring allemandes

³⁴ Sources : <https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.816739>

³⁵ En France, les associations d'aide à domicile en milieu rural (ADMR) gèrent les services à la personne en milieu rural indépendamment de la MSA et des SR, même si des relations sont établies entre les différents organismes.

4. QUATRIEME PARTIE : LES AXES DE DEVELOPPEMENT POSSIBLES

Le bilan qui précède permet de mettre en évidence l'action positive des SR et de dégager des axes d'amélioration et de développement possibles qui impliquent une volonté et une action coordonnée de la part des acteurs majeurs de ce dispositif, l'Etat, le réseau des SR et la profession agricole.

4.1. Pour le MAA, intégrer les SR dans ses politiques publiques

Le MAA peut affirmer sa position sur les SR autour d'objectifs stratégiques, sociaux et relatifs à l'emploi agricole. L'analyse de ces objectifs conduira les missionnés à formuler des propositions au point 4.4 ci-dessous.

4.1.1. Définir une nouvelle approche stratégique

Le MAA peut soit laisser faire SRF en activant comme aujourd'hui différentes sources de financement public gérées de façon non coordonnée par plusieurs de ses services, soit se positionner plus stratégiquement sur le rôle des SR, notamment sur le volet social.

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation a affirmé au Conseil économique, social et environnemental (CESE) que les services de remplacement agricoles étaient une innovation sociale. Cette vision doit se concrétiser dans une stratégie publique dépassant l'approche du service de remplacement par sources de financement.

Outre l'enjeu social développé ci-après, le MAA peut investir sur les SR pour favoriser ses politiques de développement agricole et d'installation.

Le PNDAR en cours d'élaboration donnera une place majeure à l'agroécologie et à l'adaptation aux enjeux majeurs du climat et des modes de consommation. Il faudra renforcer la formation des agriculteurs et les libérer suffisamment pour qu'ils s'y consacrent. Or, ils manquent de temps disponible car ils sont souvent saturés par les enjeux à très court terme de maintien de l'exploitation. De même, Comme l'explique le rapport VILLANI de mars 2018 « Donner un sens à l'intelligence artificielle », les agriculteurs doivent se former au numérique et à l'intelligence artificielle et trouver du temps de travail à redéployer sur des actions à plus forte valeur ajoutée, comme l'innovation.

Les SR peuvent être également des acteurs mieux reconnus dans la politique de l'installation car ils constituent un vivier de futurs installés et sont un terrain d'expériences riches et variées pour les candidats à l'installation.

Enfin, sur le plan économique, ils sont en mesure d'intervenir rapidement et efficacement sur les situations d'urgence et de déshérence, assurant ainsi la survie et la continuité d'exploitations condamnées à défaut de solutions immédiates.

4.1.2. Conforter le rôle social des SR

L'utilité sociale des SR n'est plus à démontrer sur le terrain, mais il est important de l'affirmer en évitant de les banaliser comme de simples fournisseurs de main d'œuvre, au risque d'occulter les services d'utilité sociale qu'ils rendent au monde agricole.

Ils apportent une réponse d'urgence aux événements souvent brutaux subis par les agriculteurs, et ils participent aussi au maillage territorial des acteurs accompagnant les plus fragiles en permettant aux agriculteurs de prendre du recul ou en répondant aux situations de détresse. La position des bénévoles et agents de remplacement proches du terrain et en observation des besoins des agriculteurs est un atout pour détecter les

situations difficiles. En outre, l'expérience des SR en réponse aux coups durs et leur intervention dans l'aide au répit les a armés pour intervenir efficacement en accompagnement.

Les exploitants et salariés agricoles ont un risque de se suicider plus élevé de 12% que l'ensemble de la population, selon une étude MSA publiée en juillet 2019 portant sur des données de 2015. Les crises accentuent ce risque ; c'est ainsi que l'on a observé un excès de mortalité par suicide de 28 % chez les agriculteurs victimes de la crise du lait de la fin des années 2000. Il reste toutefois difficile d'appréhender la réalité des suicides en agriculture³⁶ car leur mise en lumière médiatique est récente. La MSA a mis en place au début des années 2010 des cellules d'écoute et de prévention, et des associations, comme Solidarités paysans en Bretagne, se sont mobilisées pour accompagner les agriculteurs en difficulté et prévenir le risque de suicide. Plus récemment, a été créé le réseau Agri-Sentinelles qui sensibilise les personnes travaillant au contact des exploitants à la prévention du suicide. Les SR constituent un maillon essentiel des dispositifs de prévention du suicide et cette place doit être consacrée dans le dispositif d'accompagnement plus global en cours de réflexion³⁷.

4.1.3. Soutenir les actions de promotion de l'emploi et l'attractivité des métiers agricoles

Les 358 SR portent eux-mêmes environ 15 000 emplois sur le territoire et sont des vecteurs de formation et de professionnalisation des salariés agricoles et des employeurs. A ce titre et au vu des besoins d'emploi croissants, ils doivent être intégrés dans la politique de promotion de l'emploi en agriculture portée par le MAA.

Le MAA dispose dans l'enseignement agricole public des leviers des centres de formation professionnelle pour adulte et des centres de formation des apprentis qui sont des acteurs importants de l'emploi en milieu agricole et rural. Ses services déconcentrés interviennent sur les dossiers économiques et sur la formation professionnelle en relation avec les DIRECCTE. Au vu des impacts économiques importants du manque de main d'œuvre, le ministère de l'agriculture doit affirmer son rôle sur l'emploi et redéfinir ce qu'il attend de ses services pour accompagner les efforts entrepris par la profession en vue d'attirer des actifs salariés vers l'agriculture et de les adapter par la formation aux métiers agricoles et agro-alimentaires. Dans cette définition, la place donnée au remplacement doit être précisée.

4.1.4. Apporter de la résilience par la couverture de risques

La question de la couverture du risque est essentielle pour les agriculteurs. Outre les assurances individuelles, elle est raisonnée collectivement pour garantir les exploitations agricoles contre les risques climatiques, sanitaires et environnementaux. Les pouvoirs publics accompagnent le développement d'outils de gestion des risques en finançant des soutiens à l'assurance récolte et à des fonds de mutualisation via les fonds européens³⁸.

Il conviendrait d'intégrer dans les réflexions sur le risque en agriculture et sa couverture assurantielle les risques affectant les personnes en menaçant la continuité de

³⁶ Philippe Spoljar, « Problématique suicidaire en agriculture : une difficile évaluation », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, 16-3-2014, mis en ligne le 01 mai 2014.

³⁷ Mission interministérielle sur la prévention et l'accompagnement des difficultés rencontrées par les agriculteurs confiée le 10 mars 2020 par le Premier ministre au député Olivier Damaisin

³⁸ Programme national de gestion des risques et d'assistance technique doté d'un budget de 675,25 M€ pour la période 2015-2020.

l'exploitation et justifiant des remplacements de longue durée. En effet, ces risques sont actuellement partiellement couverts par la Sécurité Sociale et l'assurance complémentaire remplacement proposée par Groupama. Or, ils sont accrus par le vieillissement de la population active agricole et son état de santé qui engendrent des arrêts plus longs et non pris en charge financièrement. L'appui au remplacement dans ces situations serait un moyen de conforter l'exploitant et d'assurer le maintien de son outil de travail.

4.2. Pour SRF, réussir la conduite du projet institutionnel sur les territoires

La nouvelle stratégie qui se dessine au conseil d'administration de SRF dans le projet institutionnel en cours d'élaboration pour la décennie à venir tient compte des principaux enjeux actuels et prône des mesures qui paraissent adaptées³⁹.

Les missionnés insistent sur les axes de développement suivants qui leur semblent essentiels et préconisent à SRF de :

4.2.1. Définir une politique de départementalisation des SR favorisant leur professionnalisation et adaptée aux situations départementales

Les SR ont l'obligation de se professionnaliser face à la complexité de leur activité de mise à disposition de personnel très réglementée et aux besoins croissants exprimés par les agriculteurs. La départementalisation est un bon moyen d'acquérir des compétences, de compenser la diminution des bénévoles localement et d'homogénéiser le service rendu et les pratiques sur un territoire. SRF, dans son rôle de tête de réseau, doit animer cette diversité régionale en relais avec ses correspondants régionaux et inciter son réseau à améliorer le service rendu pour mieux le représenter auprès de ses financeurs et partenaires nationaux. Cependant, le choix du niveau de regroupement des associations locales et de la vitesse du processus appartient aux dirigeants des services qui connaissent les besoins de leurs territoires et sont mieux à même d'y adapter leur organisation.

4.2.2. Satisfaire les nouveaux besoins exprimés

De nouveaux besoins apparaissent en complément des activités traditionnelles (gestion des longues maladies ; activités de diversification) ou liés au contexte difficile de l'agriculture (aide aux agriculteurs en grandes difficultés). Pour les satisfaire, le réseau des SR doit en faire un diagnostic précis, recenser les réponses déjà données et les mutualiser en vue de proposer une offre de remplacement adaptée. L'enquête « Nouveaux besoins » réalisée par SRF en 2017 a lancé la réflexion sur une offre de remplacement adaptée aux nouveaux métiers liés à la diversification de l'agriculture afin d'aider le réseau des SR à répondre aux demandes qui émergent. Cette démarche doit être poursuivie en intégrant dans l'observatoire de l'économie et des emplois tenu par SRF des indicateurs de suivi permettant d'affiner la connaissance de l'évolution des besoins de remplacement.

³⁹ Les missionnés n'en ont eu qu'une présentation verbale par le président de SRF lors d'un entretien réalisé le 14 janvier 2020.

4.2.3. Diffuser dans le cadre du réseau les bonnes pratiques et synergies mises en œuvre au niveau local pour promouvoir l'emploi agricole et attirer de futurs salariés vers les SR

Les besoins d'emploi sont importants en agriculture et la pénurie de salariés volontaires et compétents pour travailler en SR est générale sur le territoire national. Si les SR disposaient de la main d'œuvre suffisante, ils pourraient accroître leur activité en réponse à des besoins croissants. Certains SR ont lancé des actions partenariales de promotion de l'emploi (Cf. les exemples du Maine-et-Loire et des Charentes déjà cités) qui méritent d'être diffusées, développées et généralisées dans le réseau.

Au niveau national, SRF a été actif sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et l'attractivité des métiers agricoles en menant des études et enquêtes intéressantes et en fournissant des outils de gestion efficaces. Ses travaux doivent être davantage partagés avec les OPA et les instituts techniques agricoles. Il conviendrait notamment d'augmenter sa participation au réseau mixte technologique relatif au travail, piloté par l'Institut de l'élevage, qui pourrait évoluer sur vers une mission plus générale de pôle de compétences relatif au travail et à l'emploi agricoles.

4.2.4. Adopter une stratégie opérationnelle en SR favorisant l'emploi des jeunes et la transmission d'exploitation

L'emploi en SR permet aux jeunes de découvrir la variété des métiers agricoles et de se roder en situation réelle aux travaux, rythmes de travail et conditions de travail agricoles. Cela constitue un sas efficace à l'installation utilisé de façon variable selon les départements. SRF doit impulser cette démarche. Sa participation à un projet conduit par l'APCA sur la liaison remplacement et installation en vue de favoriser de tels parcours et d'aider les structures locales à les mettre en œuvre va dans ce sens⁴⁰.

4.3. Pour la profession agricole, créer des synergies avec les SR sur l'emploi et adapter la convention collective

SRF rassemble en son conseil d'administration toutes les composantes de la profession agricole. Par leur vocation sociale et économique, les SR sont des acteurs appelés à interférer avec le milieu institutionnel agricole local. Il est particulièrement important pour l'efficacité de leur action et pour la qualité du service rendu à leurs adhérents que des rapports partenariaux soient tissés avec les autres structures agricoles et que des synergies soient recherchées, notamment sur l'emploi, avec la profession agricole.

4.3.1. Apaiser le débat professionnel sur les groupements d'employeurs

Dans certains territoires, et parfois au niveau national, des rivalités de structures sont relevées pour la gouvernance ou l'orientation des SR, impliquant notamment les groupements d'employeurs. Les missionnés en ont eu peu d'échos lors de leurs entretiens et ont plutôt constaté localement des gouvernances croisées générant des synergies efficaces.

⁴⁰ Cf. à ce sujet la contribution de la Confédération paysanne intitulée « Services de remplacement : un outil au service des paysan.ne.s et de la dynamique des territoires » qui formule des propositions visant à l'affirmation des SR comme instrument au service de la rupture de l'isolement des agriculteurs, de la dynamique des territoires et comme vivier d'emplois et de potentiels nouveaux installés.

Chaque type de GE reconnu par la réglementation correspond à un objectif particulier d'emploi partagé qu'il soit de remplacement, de complément de main-d'œuvre ou d'insertion. Au niveau national, chacun est représenté par une structure fédérale nationale (SRF, FNGEAR, FNGEIQ). Au-delà des déclarations administratives imposées, seuls les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) obéissent à une structuration par la labellisation qui ne permet pas à n'importe quel GE d'intervenir sur le champ de l'insertion en bénéficiant des aides publiques y afférant. Les SR sont juridiquement différenciés dans la typologie des GE car ils exercent des missions et métiers particuliers sur lesquels leur expérience est un atout et les désigne comme interlocuteurs naturels du remplacement des agriculteurs.

Les GE agricoles et ruraux et les SR, dans la limite de 20 % de leur activité, interviennent sur le même champ de la mise à disposition ponctuelle de main d'œuvre aux agriculteurs. De fait, les SR sont loin de la limite légale de complément de main d'œuvre qui leur est permise, d'autant qu'ils manquent souvent de personnel pour répondre à leurs adhérents sur leurs missions principales. En outre, les qualifications des salariés des SR et les responsabilités qui leur sont confiées ne sont pas les mêmes que celles des salariés des GEAR.

La question est posée d'ouvrir l'activité de remplacement aux GEAR, ce qui reviendrait à terme à n'avoir qu'une structure réalisant localement du prêt de main d'œuvre pour du remplacement ou du complément de main d'œuvre. L'on peut également s'interroger sur la sortie des SR du régime juridique de GE pour créer « un statut » spécifique de service de remplacement ou sur une labellisation du réseau des SR. Aucune de ces propositions alternatives n'est souhaitable, la première risquant d'occulter le rôle socio-économique spécifique des services de remplacement en privilégiant la fonction économique de fournisseur de main d'œuvre, et la seconde présentant une réelle complexité juridique pour un faible effet au regard du régime actuel. Quant à la labellisation, il serait administrativement lourd de gérer un tel dispositif pour régler quelques différends entre SR et GEAR alors que la majorité des acteurs de terrain ont déjà compris que l'intérêt des agriculteurs était d'obtenir des réponses satisfaisantes et adaptées à leurs demandes de main-d'œuvre qui n'ont pas les mêmes origines et caractéristiques. En outre ces solutions ne pourraient qu'attiser d'éventuelles rivalités dans les structures existantes alors qu'il apparaît nécessaire de créer davantage de synergies entre elles pour répondre avec des moyens et outils partagés aux multiples demandes exprimées localement.

Il revient aux différentes fédérations syndicales et professionnelles représentées au sein du conseil d'administration de SRF de préserver l'équilibre actuel en cherchant à promouvoir des synergies positives entre SR et GE pour améliorer la réponse aux besoins de remplacement et de complément de main-d'œuvre exprimés par les agriculteurs.

4.3.2. Créer des synergies entre structures en vue de la promotion de l'emploi agricole

Les problèmes d'attractivité et d'emploi sont les mêmes pour tous les acteurs de l'économie agricole et les besoins de main-d'oeuvre sont de plus en plus criants pour l'agriculture.

Les SR et les GE n'échappent pas à ces difficultés. Ils doivent donc mettre en commun leurs efforts et moyens pour attirer de la main-d'oeuvre, puis l'adapter ou la former si nécessaire, avant de l'orienter vers les structures employeuses en fonction du type de besoins exprimés sur le territoire, des compétences des salariés et de la

priorisation donnée aux demandes. Ce travail partenarial étroit peut également favoriser la pérennisation des emplois en cumulant des CDI à temps partiel sur plusieurs structures et le règlement de situations d'urgence en libérant rapidement un vivier de salariés aptes à y répondre. Les syndicats professionnels et OPA ont un rôle à jouer dans l'institutionnalisation de ces complémentarités entre GE-SR et GEAR.

4.3.3. Offrir un statut collectif attractif aux agents de remplacement

Les SR n'ont pas une politique salariale partagée sur le territoire. La compensation des contraintes subies par les agents de remplacement et les avantages sociaux attribués sont fixés service par service selon les orientations des conseils d'administration. Même si tous les dirigeants sont conscients de la pression sur l'emploi, ils n'ont pas tous adopté des mesures salariales favorisant l'attractivité. Il faut travailler sur le statut collectif des agents de remplacement en reconnaissant ces métiers dans la nouvelle convention collective de la production agricole. Cela passe par l'établissement de critères classants adaptés à ces emplois dans la(es) grille(s) de salaires et par des dispositions traitant dans un avenant à la convention les caractéristiques spécifiques des emplois des SR (déplacements/indemnités kilométriques ; gestion du cumul d'employeurs et passage de consignes ; santé-sécurité du travail ; durée du travail ; majorations pour travail de weekend ; contrat intermittent ; formation ...).

Selon le CESE, « il est essentiel de créer les conditions du développement d'un dialogue social pour faciliter l'adaptation des groupements d'employeurs à la diversité des besoins des entreprises et des territoires »⁴¹. Les SR sont avec évidence concernés. Le CESE n'est pas favorable à la création d'une convention collective spécifique aux groupements d'employeurs. Il préconise la négociation de clauses spécifiques « groupements d'employeurs » dans les conventions collectives de branches, en faveur du développement d'activités et d'emplois stables et de qualité (CDI, temps plein, formation et qualification, mobilité des salariées et des salariés...). La FNSEA, seule organisation syndicale d'employeurs reconnue représentative pour la production agricole, peut entendre cette préconisation et négocier avec les organisations syndicales de salariés un avenant SR à introduire dans la convention collective nationale de la production agricole.

Pour faciliter cette démarche, une réflexion pourrait être lancée dans le réseau SR sur l'amélioration du statut collectif des agents de remplacement en vue de faire des propositions aux représentants des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés chargées de négocier la convention collective nationale de la production agricole. La pré-négociation pourrait associer des représentants des conseils d'administration de plusieurs SR intéressés par ces questions sociales et des agents de remplacement mandatés par les syndicats de salariés. Elle délimiterait le champ à traiter et les propositions susceptibles d'être portées devant les négociateurs officiels.

Enfin, sur cet aspect des ressources humaines des SR, il faudrait creuser en relation avec la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) les questions de formation professionnelle. La possibilité d'établir un certificat de qualification

⁴¹ Préconisation 11 du rapport du CESE 2018 sur les GE : inciter à la négociation de clauses spécifiques « GE » dans les conventions collectives de branches et à leur mobilisation par les CPNE (commissions paritaires nationales de l'emploi).

professionnelle (CQP) pour le métier d'agent de remplacement pourrait être évoquée avec OCAPAT. SRF pourrait également profiter de la relance de l'apprentissage en définissant à l'usage des SR locaux les conditions d'organisation minimales à mettre en œuvre pour employer un apprenti⁴² en SR, pour tenir compte en particulier de la condition d'encadrement par un tuteur. De rares exemples existent dans le réseau s'appuyant sur des mises à disposition pour remplacement dans des exploitations où subsiste un autre encadrant que l'agriculteur remplacé.

4.4. Les propositions des missionnés

➤ Définir la stratégie du MAA pour le remplacement

Au vu des objectifs exposés au point 4.1. ci-dessus, le MAA doit adopter une approche plus globale des services de remplacement et définir le rôle qu'il attend d'eux dans le cadre de ses politiques publiques sociales, de développement agricole, d'emploi et d'installation.

Compte tenu de l'enjeu d'apporter une réponse aux besoins d'emploi exprimés par le secteur agricole, le ministère doit intégrer les services de remplacement dans sa politique de l'emploi agricole et définir les actions qu'il souhaite voir mener par ses services déconcentrés pour accompagner les initiatives et actions concertées de promotion de l'emploi organisées à l'échelon régional et départemental. Une concertation avec les professionnels pourrait être organisée à ce sujet en vue de fixer des orientations qui pourraient être ensuite discutées avec les DRAAF de façon à les impliquer davantage sur ce thème de l'emploi. L'établissement de liens opérationnels entre les SR, les acteurs locaux de l'emploi agricole et les établissements d'enseignement technique agricole pour favoriser les recrutements et la formation des salariés est un des axes de progrès essentiel.

Les missionnés formulent donc la recommandation suivante :

Définir une stratégie ministérielle pour le remplacement, considéré comme un service d'intérêt public intégré dans la mise en œuvre des politiques publiques du MAA.

➤ Reconnaître les SR comme services d'utilité sociale pour l'agriculture

Par la présence et l'action de leurs bénévoles, correspondants et agents de remplacement sur les territoires, les SR sont des instruments de cohésion sociale et de développement des territoires ruraux.

Leur rôle social reconnu en tant qu'acteurs de la protection sociale agricole et interlocuteurs uniques de la MSA pour le remplacement en cas de maternité/paternité, décès et en tant que partenaires désignés par le MAA pour l'aide au répit les place dans une position unique qui mériterait d'être actée juridiquement.

La reconnaissance de ce rôle social pourrait être inscrite dans le code rural et liée à un conventionnement avec le MAA et la MSA dépassant le cadre financier actuel et s'appuyant sur une charte d'engagements des SR.

⁴² Si l'activité de remplacement ne se prête pas avec évidence à l'apprentissage puisqu'il faut un tuteur à l'apprenti, une stratégie d'emploi d'apprentis est toutefois envisageable sur certaines missions plus longues (maternité ou longue maladie) et pour des remplacements en GAEC permettant l'encadrement par un autre associé.

Cette reconnaissance ne devrait pas supprimer la possibilité d'effectuer des compléments de main-d'œuvre dans la limite de 20 % des heures travaillées. En effet, même si elle est peu utilisée sur le terrain, cette latitude permet des ajustements favorables aux salariés en limitant le temps partiel tout en répondant à des besoins occasionnels de main d'œuvre chez les adhérents du SR.

Les missionnés formulent donc la recommandation suivante :

Affirmer le rôle social des services de remplacement par un conventionnement national liant le MAA, la CCMSA et SRF et reposant sur une charte d'engagements des SR

➤ **Amplifier l'action d'aide au remplacement des agriculteurs en situation d'épuisement**

L'aide au répit développée au point 1.7.6 est une mesure très positive qui a déclenché des actions partenariales en contribuant au changement du regard porté sur les agriculteurs en difficulté. Elle entre bien dans la dynamique d'une politique publique qui lance des actions dont le terrain prend le relais. Ce dispositif d'aide au remplacement des agriculteurs en situation de d'épuisement, comme d'autres actions visant à soutenir les agriculteurs en difficulté ou à prévenir les suicides dans le monde agricole, montre l'importance de la détection. Certaines caisses de MSA sont à cet égard plus actives dans la mobilisation des réseaux et la mise en place de sentinelles; leur action a permis de toucher des exploitants qui ne venaient pas spontanément vers les travailleurs sociaux de l'organisme de sécurité sociale.

Malgré son bilan positif, l'aide au répit reste peu utilisée. Pour l'étendre, il faut mettre ce dispositif en cohérence avec les dispositifs qui se développent autour du mal-être des agriculteurs et de la prévention du suicide. Cela pourrait être inscrit dans la future convention d'objectifs et de gestion (COG) de la MSA comme un axe fort de son action sanitaire et sociale contractualisé avec l'Etat. La MSA pourrait être confortée dans un rôle de tête de réseau sur le repérage et l'accompagnement des agriculteurs en difficulté (Agridiff versus social ; aide au répit ; prévention du suicide) de façon à coordonner les actions et diffuser les bonnes pratiques dans les réseaux MSA, SR et organismes locaux de repérage et d'accompagnement des agriculteurs en difficulté.

Les missionnés formulent donc la recommandation suivante :

Amplifier l'action d'aide au remplacement des agriculteurs en situation d'épuisement et l'inclure dans les engagements MSA pour la prochaine convention d'objectifs et de gestion.

➤ **Pérenniser le crédit d'impôt**

Le crédit d'impôt a fait la preuve de son efficacité. Il constitue un appui financier indispensable pour nombre d'éleveurs qui ne prendraient pas de temps libre ou de congés à défaut d'en bénéficier.

Les visites en SR ont confirmé les statistiques nationales du remplacement en montrant la croissance forte de la prise de congés à partir de la mise en place de cette mesure de crédit d'impôt pour le remplacement. De nombreux témoins ont affirmé aux missionnés qu'ils ne prendraient pas de congés si le remplacement était plus coûteux. Cela concerne au premier chef les éleveurs, principaux utilisateurs des

SR, dont on connaît les contraintes de travail et le niveau général de rentabilité des exploitations.

Compte tenu du contexte économique difficile de l'élevage d'une part et des attentes sociétales légitimes exprimées par les familles des exploitants d'autre part, il est indispensable de continuer d'offrir aux éleveurs cette possibilité de quitter ponctuellement leurs exploitations pour du temps libre ou des congés en se faisant remplacer à un coût raisonnable. La solution actuelle est satisfaisante à cet égard et doit donc être pérennisée.

Le parlement ayant décidé de reconduire cette mesure jusqu'en 2022, il n'y a pas d'urgence pour le MAA à argumenter son maintien. Dans l'immédiat, il peut proposer à l'occasion des prochaines conférences fiscales avec le ministère du budget de faire évoluer les modalités de calcul du crédit d'impôt, en privilégiant certains agriculteurs. Au regard du droit constitutionnel, une mesure visant à instaurer un traitement différencié pour les agriculteurs les plus fragiles est envisageable, à condition d'être justifiée par des critères objectifs et rationnels au regard de l'objet de l'article 200 undecies du code général des impôts. Cette justification est tout à fait possible au regard de la situation économique et sociale de nombreux éleveurs. L'augmentation du taux du crédit d'impôt est à privilégier par rapport à l'augmentation éventuelle du nombre de jours pris en charge qui ne profiterait qu'aux exploitants agricoles ayant déjà les capacités personnelles d'accéder aux congés.

Les missionnés formulent donc la recommandation suivante :

Pérenniser le crédit d'impôt pour les dépenses de remplacement des agriculteurs et l'améliorer au bénéfice des agriculteurs les plus fragiles.

➤ **Améliorer le statut collectif des agents de remplacement**

De nombreux SR ont pris conscience qu'ils devaient améliorer les conditions d'emploi de leur personnel s'ils voulaient attirer de nouveaux agents de remplacement et fidéliser les anciens dans un contexte de pression sur l'emploi et de faible attractivité des emplois agricoles.

Chaque SR prend des mesures ponctuelles portant sur les divers aspects de la relation de travail, telles :

- l'organisation du travail : souplesse accrue, planification concertée des missions, passage des consignes rémunéré, alternance de missions entre adhérents « faciles » ou pas ;
- les déplacements : missions à proximité du domicile, indemnités kilométriques majorées, véhicule de fonction ;
- la rémunération : grille de salaire majorée ou progression automatique dans la grille, primes diverses, chèques cadeaux ;
- les conditions de travail : fourniture de vêtements de travail en sus des équipements de protection individuelle, outils électroniques d'échange sur les plannings, accompagnement de proximité en cas de difficultés, rencontres annuelles entre agents de remplacement ;
- la formation.

Toutefois, il n'existe pas de politique commune des ressources humaines.

Les personnels des services de remplacement sont régis par la convention collective nationale de la production agricole (en cours de finalisation) sans être identifiés

particulièrement parmi les salariés couverts. Les responsabilités tenant à la prise en charge ponctuelle d'une exploitation, les contraintes de déplacements et de changement d'utilisateurs réguliers, les contrats de travail intermittents, les temps non travaillés entre les traites du matin et du soir, les astreintes, le cumul d'activités chez plusieurs employeurs sur des durées excessives et enfin la rémunération des compétences spécifiques attendues ne sont donc pas traités par ce texte conventionnel. Certains SR locaux établissent leur propre grille de salaire, sans négociation faute de représentants du personnel, mais les autres aspects du statut collectif des agents de remplacement ne sont pas abordés.

Il paraît indispensable d'ouvrir des négociations sur ces spécificités des emplois de remplacement à l'instar de ce qui a été fait pour les personnels mis à disposition dans le cadre du travail temporaire. Cela peut être réalisé en s'appuyant sur les négociateurs de la convention collective nationale précitée ou intégré par SRF dans un processus de négociation à définir. Le MAA peut encourager cette négociation qui relève des partenaires sociaux et proposer son appui à SRF sur l'organisation d'un travail de définition d'un pré-accord au sein de son réseau qui pourrait traiter, outre les éléments de statut collectif évoqués ci-dessus, la formation et la prévoyance.

Les missionnés formulent donc la recommandation suivante :

Encourager la conclusion d'un avenant à la convention collective nationale de la production agricole spécifique aux SR pour traiter les particularités des emplois de remplacement, et appuyer les partenaires sociaux dans cette démarche.

➤ **Porter une attention particulière aux problèmes juridiques**

Sur le plan juridique, le MAA n'est pas maître d'œuvre puisque les services de remplacement relèvent de la réglementation des groupements d'employeurs commune à tous les secteurs d'activité professionnelle. Il peut toutefois proposer au ministère du travail des modifications propres aux GE-SR si nécessaire.

Une difficulté d'appréciation est soulevée sur l'article R.1253-14 du code du travail limitant l'adhésion aux GE aux seuls chefs d'exploitations ou d'entreprises mentionnées aux 1° à 4° de l'article L722-1 du code rural et de la pêche maritime. Une circulaire interprétative de la direction de la politique sociale et de l'emploi (DEPSE) du MAA adressée aux services d'inspection du travail agricoles en 1997⁴³ précisait que les activités visées aux 1° à 4° de l'article L722-1 du code rural « peuvent être exercées sous forme individuelle ou de société civile de personnes », excluant ainsi les sociétés commerciales. Or, de nouveaux besoins de remplacement ou de complément de main-d'œuvre sont soumis aux SR par des exploitants qui ont entrepris des activités de transformation ou de vente directe et ont créé des sociétés commerciales pour porter ces activités. Cette circulaire émanant d'une direction qui a disparu s'adressant à des services de l'Etat qui n'existent plus et ne tenant pas compte des évolutions des formes juridiques utilisées en support des exploitations agricoles, il n'apparaît pas aux missionnés qu'elle puisse servir de base au refus de l'adhésion des sociétés commerciales aux GE-SR⁴⁴. En revanche, l'accès des

⁴³ Note de service DEPSE/SDTE n°7008 du 10 mars 1997

⁴⁴ Cette question ne posait pas difficulté dans les SR visités.

associés de sociétés au remplacement lié à leur adhésion au SR n'entraîne pas un droit aux aides liées au remplacement lorsqu'elles sont réservées aux exploitants individuels ou en GAEC. Une clarification de la direction du ministère du travail chargée de la réglementation des GE et de son application serait utile à ce sujet.

CONCLUSION

Les agriculteurs n'échappent pas à l'évolution générale de la société et sont particulièrement sensibles à l'amélioration de leur mode de vie. Certains souffrent particulièrement en raison d'une charge de travail intense et de faibles revenus tirés de leur activité. Tous cherchent à s'assurer contre les aléas de la vie qui menacent la pérennité de leurs exploitations. Les services de remplacement contribuent à la réponse à apporter à ces préoccupations majeures.

Il faut changer d'approche vis-à-vis des SR qui sont encore peu identifiés aujourd'hui malgré les diverses sources de financement public qui les alimentent. Il convient de reconnaître davantage leur action et d'assurer leur modèle économique par des soutiens durables et contractualisés.

Une inconnue subsiste sur les projections d'activité des SR tenant aux évolutions prévisibles de l'agriculture. Les facteurs suivants impacteront en effet l'activité de ces services en limitant les besoins de remplacement : une diminution du nombre d'agriculteurs avec des évolutions probables vers des exploitations plus structurées en main-d'œuvre, des évolutions technologiques en déploiement rapide visant à gagner en productivité en diminuant les charges d'emploi, un développement soutenu d'exploitations alternatives préférant l'entraide et la solidarité sur des systèmes de production plus solidaires. Toutefois, ces évolutions ne peuvent justifier une position d'attente face aux besoins exprimés aujourd'hui vis-à-vis des services de remplacement.

Face à ces enjeux, SRF propose une nouvelle stratégie d'action de son réseau. La fédération nationale doit entraîner les responsables des services de remplacement du local au national vers des formes d'organisation plus institutionnelles pour professionnaliser le remplacement et pour que celui-ci soit mieux reconnu et accompagné, tout en conservant la proximité d'action avec des agriculteurs bénévoles très engagés localement. Elle doit réussir le challenge de conduire un plan stratégique ambitieux qui sera une des clefs de la réussite du développement du remplacement en agriculture.

Le présent rapport, sans être exhaustif, explore l'écosystème des services de remplacement, en vue de permettre au MAA d'élaborer sa stratégie de soutien au remplacement en France en l'intégrant davantage dans ses politiques publiques en faveur de l'agriculture. Il ouvre la perspective d'autres missions qui permettraient, une fois arrêtée la stratégie globale du ministère sur le remplacement, d'approfondir les sujets du recrutement, de la formation aux métiers de l'agriculture et de la relation des services de remplacement aux établissements d'enseignement et de formation agricole.

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

Paris, le 16 MAI 2019

La Directrice de Cabinet du
Ministre de l'Agriculture et de
l'Alimentation

à

Monsieur le Vice-Président du Conseil
Général de l'Alimentation, de l'Agriculture
et des Espaces Ruraux (CGAAER)

N/Réf : CI 815669 v/Réf :

Objet : Lettre de mission relative au service rendu aux agriculteurs par les services de remplacement. PJ :

Le remplacement en agriculture s'est développé depuis le début des années 1970 sur la base d'initiatives locales et d'une expérimentation en régions. Des services de remplacement se sont progressivement mis en place au sein des départements et couvrent aujourd'hui l'ensemble du territoire national. Selon les données du rapport « Observatoire Economique-Emploi 2017/2018 » du Service de remplacement France, ils étaient en 2018 au nombre de 358, comptaient 70 314 adhérents (dont 80 % d'éleveurs) et avaient assuré le remplacement de 37 125 exploitants.

Les services de remplacement garantissent la continuité de la fonction de production agricole et assurent un service social.

Les pouvoirs publics et la profession agricole sont très attachés au maintien et à l'adaptation de l'offre de remplacement qui constitue une avancée sociale majeure.

Reconnaissant leur caractère social, le législateur (loi n ° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole, article 25) a instauré un crédit d'impôt pour dépenses de remplacement des agriculteurs, défini à l'article 200 undecies du Code Général des Impôts. Ce dispositif a été régulièrement reconduit, jusqu'à fin 2022.

78 rue de Varenne- 75349 PARIS 07 SP - Tél : 01 49 55 49 55

Le crédit d'impôt remplacement a fait l'objet d'une première évaluation du CGAAER en 2010 qui en a examiné le coût, l'efficacité et l'utilité sociale et économique. Celle-ci concluait que ce dispositif répondait à une demande sociale réelle, au bénéfice principalement du secteur de l'élevage, économiquement fragilisé.

Des obstacles au recours aux services de remplacement sont régulièrement évoqués, parmi lesquels :

- la disponibilité d'une main d'œuvre formée et qualifiée en nombre suffisant à laquelle les agriculteurs puissent faire confiance ;
- les nouvelles formes juridiques des exploitations, notamment sous forme sociétaire, cette évolution reflétant la diversification des activités des exploitations agricoles (le crédit d'impôt n'est ouvert qu'aux personnes physiques).

Dans le même temps, de nouveaux besoins en remplacement émergent.

D'une part, les métiers de l'agriculture évoluent (nouvelles compétences, nouvelles qualification, changement générationnel, etc.).

D'autre part, en améliorant les droits au congé de maternité des agricultrices, au congé en cas d'adoption et d'accueil de l'enfant et au congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant, la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2019, en créant de nouveaux droits, a également fait émerger de nouveaux besoins en remplacement, auxquels il faudra répondre.

Enfin, les services de remplacement sont également sollicités dans le cadre de l'accompagnement des agriculteurs en situation de burn-out ou d'épuisement professionnel, notamment dans le cadre de l'aide au répit mise en place par le pacte gouvernemental de solidarité du 4 octobre 2016 et reconduit par la Mutualité Sociale Agricole sur ses fonds propres en 2018 et 2019.

Dans ce contexte, je souhaite confier au CGAAER une mission globale relative au service rendu aux agriculteurs par les services de remplacement. La mission portera sur les différents points soulevés ci-dessus, dont elle procédera à l'analyse. Elle élaborera des recommandations en fonction de cet examen.

Je souhaite que la mission soit rapidement nommée de façon à ce que ses conclusions puissent être rendues fin 2019.



Isabelle CHMITELIN

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Franck LAUR	SRF	Directeur général	5 juillet 2019 14 janvier 2020
Nicolas SARTHOU	SRF	Président	28 août 2019 14 janvier 2020
Karim CHEURFA MOLINIER	SRF	Chargé de mission	7 août 2019
Rose-Marie NICOLAS	SG / SAFSL / SDTPS	Cheffe du bureau des prestations sociales agricoles	28 août 2019
Philippe ODELAIN QUITTAT-	SG / SAFSL / SDTPS	Chef de bureau de la santé-sécurité du travail	28 août 2019
Jean-Olivier SERRA	SG / SAFSL / SDTPS	Chef de bureau travail et négociation	28 août 2019
Virginie CHENAL	SG / SAFSL / SDTPS	Adjointe au sous-directeur SDTPS	28 août 2019
Pascale BARROSO	CCMSA / Direction de la Santé	Responsable département de la réglementation	29 août 2019
Mme BODIN	CCMSA / Direction de l'action sociale	Responsable département accompagnement social	29 août 2019
Karine POISSON	CCMSA / Cabinet du Président	Chargée du suivi des missions extérieures	29 août 2019
David SENET	DGPE/SCPE/SDC/BEI	Chef du bureau Emploi et Innovation	3 septembre 2019
Catherine DJIATA	DGPE/SCPE/SDC/BEI	Chargée de mission Emploi	3 septembre 2019

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Hervé BOSSUAT	DGPE/SDPE	Chargé de mission Développement Agricole	10 septembre 2019
Olivier GALLIEN	SR Côte d'Or	Président SR	16 septembre 2019
Chloé RIBET	SR Côte d'Or	Animatrice SR	16 septembre 2019
Fanny CLEMENCE	SR Côte d'Or	Animatrice SR	16 septembre 2019
Jean-Claude PHILISOT	SR Côte d'Or	Secrétaire	16 septembre 2019
Arnaud AUBRY	GAEC Aubry	Exploitant remplacé	16 septembre 2019
Cédric HEUILLON	SR Côte d'Or	Agent de remplacement	16 septembre 2019
Yves LECHENET	SR Côte d'Or	Agent de remplacement	16 septembre 2019
Colette JOUANNEAU	SR Doubs	Présidente SR	17 septembre 2019
Nathalie RICHARD	SR Doubs	Animatrice SR	17 septembre 2019
Loic PARIS	SR Doubs	Président des JA	17 septembre 2019
Sylvie JEANIN	SR Doubs	Présidente de la section	17 septembre 2019
Christophe HERERAMPANT	SR Doubs	Président de secteur	17 septembre 2019
Catherine FAIVRE-PIERRET	SR Doubs	Responsable du planning du SR	17 septembre 2019
Michel FAIVRE-PIERRET	Exploitation Autechaux	Exploitant remplacé	17 septembre 2019
Mickael X.	SR Doubs	Agent de remplacement	17 septembre 2019
Luc PIERRON	SR Rhône	Président	18 septembre 2019

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Léa FONTANEL	SR Rhône	Animatrice SR	18 septembre 2019
Evelyne CHARNAY	SR Rhône	Secrétaire de secteur	18 septembre 2019
David GONNAY	SR Rhône	Vice-président SR Réfèrent de secteur	18 septembre 2019
Mikael NAITLHO	APCA	Responsable service innovation et développement	24 septembre 2019
François BEAUPERE	APCA	Président CA 49	26 septembre 2019
Mathilde GIBERT	APCA	Chargée de mission	26 septembre 2019
Dominique BOUVIER	APCA	Responsable entreprises	26 septembre 2019
Pascal VINE	GROUPAMA	Directeur des relations institutionnelles	26 septembre 2019
Delphine LETENDART	GROUPAMA	Directrice Marché Agricole	26 septembre 2019
Stéphanie PITOISET	GROUPAMA	Chargée des partenariats	26 septembre 2019
Norbert BONTEMPS	GROUPAMA	Responsable des produits institutionnels	26 septembre 2019
Jean-Marie PERIGNE	Confédération paysanne	Trésorier	2 octobre 2019
Odile STAB	Confédération paysanne	Chargée du suivi des remplacements	2 octobre 2019
Yvette LAINE	Coordination rurale	Elue	3 octobre 2019
Benoît BONAIME	Cabinet du Ministre	Conseiller	23 octobre 2019
Jérôme VOLLE	FNSEA	Vice-Président Président de la Commission Emploi	29 octobre 2019

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Philippe FAUCON	FNGEAR	Président	29 octobre 2019
Nathalie DUMAY	FNGEAR	Chargée de mission	29 octobre 2019
Joëlle GUYOT	DGER / SDPOFE	Adjointe à la sous-directrice	30 octobre 2019
Marine HERRERA	DGER / SDPOFE / BAFPC	Chargée de mission	30 octobre 2019
Philippe AURILLAC	UT 33 / DIRECCTE Nouvelle Aquitaine	Chef du service SAMEP	13 janvier 2020
David POUPARD	FRSR Pays de la Loire	Secrétaire FRSR Membre du bureau SRF	29 janvier 2019
Isabelle TRAINÉAU	FRSR Pays de la Loire ANEFA / CPRE	Déléguée régionale	25 novembre 2019
Bénédicte LÉBOUC	SR Maine-et-Loire	Présidente	25 novembre 2019
David POUPARD	SR Maine-et-Loire	Vice-Président	25 novembre 2019
Benoît AUPECLE	ELIORESO	Directeur	25 novembre 2019
Guy CAILLAULT	GED 49	Président	25 novembre 2019
Camille LEPELIER	ADEFA 49	Chargée de mission	25 novembre 2019
François BEAUPERE	Chambre régionale d'agriculture	Président	25 novembre 2019
Michel DAUTON	Chambre régionale d'agriculture	Elu Sarthe en charge de l'IRD	25 novembre 2019
Jannick HUET	Chambre régionale d'agriculture	Chargé du PRDAR	25 novembre 2019
Pascal MARTIN	GROUPAMA 49	Directeur	25 novembre 2019
Gwenaël SIMON	GROUPAMA 49	Directeur technique	25 novembre 2019

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Hélène TRUFFAUT	GROUPAMA 49	Responsable assurance personnes	25 novembre 2019
Hervé BRIAND	DRAAF Pays de la Loire	DRAAF adjoint	26 novembre 2019
Franck LOHEAC	DRAAF Pays de la Loire	Référent emploi	26 novembre 2019
François BENAZERAF	DIRECCTE Pays de la Loire	Responsable pôle travail	26 novembre 2019
Patricia MAUSSION	Conseil régional Pays de la Loire	Elue spécialisée agriculture	26 novembre 2019
Mathilde COISMAN-MOLICA	Conseil régional Pays de la Loire	Chargée de mission agriculture	26 novembre 2019
Bernard LEVACHER	MSA Loire-Atlantique Vendée	Président	26 novembre 2019
Hervé DOMAS	MSA Loire-Atlantique Vendée	Directeur général	26 novembre 2019
Samira LEGSIR	MSA Loire-Atlantique Vendée	Directrice adjointe	26 novembre 2019
Christelle MANCEAU	UT 53 / DIRECCTE	Directrice adjointe du travail	27 novembre 2019
Sylvie CRETOIS	SR Mayenne	Présidente	27 novembre 2019
Gérard ALEXANDRE	SR Mayenne	Président de SR local	27 novembre 2019
Céline LEMEN	SR Mayenne	Directrice	27 novembre 2019
Marc SPANJERS	FRSR Nouvelle Aquitaine Charente SR	Président	15 et 16 janvier 2020
Christophe HERVY	SR Charente	Membre du CA (ancien président JA)	15 et 16 janvier 2020

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Pascal BASSET	FRSR Nouvelle Aquitaine	Délégué régional	15 janvier 2020
Nathalie BAUCHET	SR Charente et AGEM 16	Responsable de service	15 et 16 janvier 2020
John BERGERON	Conseil départemental de Charente	Chef du service Agriculture	15 janvier 2020
Patrick COUILLAUD	MSA des Charentes	Président	15 janvier 2020
Edgard CLOEREC	MSA des Charentes	Directeur général	15 janvier 2020
Mathilde DE SOUSA	MSA des Charentes	Responsable ASS	15 janvier 2020
Lionel CHAI	MSA des Charentes	Responsable des travailleurs sociaux	15 janvier 2020
Sébastien CATZ	DGFIP	Chef du bureau des chiffrages et études statistiques	13 février 2020
Héloïse PESTEL	Ambassade Londres	Conseillère agricole	4 mars 2020
Arnaud BRIZAY	Ambassade Berlin	Conseiller agricole	11 mars 2020
MARTINEZ Hélène	DGFIP	Cheffe du Bureau 2 de la fiscalité des entreprises	20 mars 2020

Annexe 3 : Liste des sigles utilisés

AE	Action élémentaire (des PRDAR)
ADEFA	Association Départementale Emploi Formation en Agriculture
ANDA	Association Nationale pour le Développement Agricole
ANEFA	Association Nationale Emploi Formation en Agriculture
CA	Chambre(s) d'agriculture
CasDAR	Compte d'affectation spéciale Développement Agricole et Rural
CDD	Contrats de travail à durée déterminée
CDI	Contrats de travail à durée indéterminée
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles pour adultes
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CNCCMA	Conseil national des caisses de crédit et de mutualité agricoles
COG	Convention d'objectifs et de gestion
CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS/CSG	Contribution au remboursement de la dette sociale/Contribution sociale généralisée
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGPE	Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
EARL	Exploitation agricole à responsabilité limitée
ETP	Equivalent temps plein
FDSEA	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles
FNASS	Fonds national d'action sanitaire et social
FNGEAR	Fédération nationale des groupements d'employeurs agricoles et ruraux
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
FNSR	Fédération nationale des services de remplacement

GAEC	Groupement agricole d'exploitation en commun
GE	Groupement(s) d'employeurs
GEAR	Groupements d'employeurs agricoles et ruraux
GED	Groupement d'employeurs départemental
GEIQ	Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GPEC	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
JA	Jeunes agriculteurs
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MFR	Maison familiale et rurale
MRJC	Mouvement rural de la jeunesse chrétienne
MSA	Mutualité sociale agricole
OEE	Observatoire de l'économie et des emplois
ONVAR	Organisme national à vocation agricole et rurale
OPA	Organisations professionnelles agricoles
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective
PNDAR	Programme national de développement agricole et rural
PRDAR	Programmes régionaux de développement agricole et rural
SR	Service(s) de remplacement
SRD	Service de remplacement départemental
SRF	Service de Remplacement France
SRR	Service de remplacement régional
SVLFG	Assurance sociale pour l'agriculture, la sylviculture et l'horticulture (Allemagne)
SVS	Assurance sociale des indépendants (Autriche)
TVA	Taxe à la valeur ajoutée
UE	Union Européenne

Annexe 4 : Fiches signalétiques des SR visités

Service de remplacement de Côte d'Or	
Identité	SR 21 : 451 adhérents utilisateurs (stables) ; 3676 journées en 2018 (en baisse).
Histoire organisation	Mutualisation de l'activité de l'ensemble des 5 services de remplacement de Côte d'Or au 01 avril 2018. Utilisation de Demeter.
Gouvernance	Président : Olivier GALLIEN Stabilité de l'équipe dirigeante et vie associative active.
Activités	Principalement productions laitières. 35 % pour congés : en croissance depuis le crédit d'impôt. 27% de recours pour accidents-maladies ; 63 % des adhérents bénéficiaires de contrats d'assurance groupe de Groupama. 21% de recours pour maternité/paternité. 8 % pour mandats et formation. 2 jours d'utilisation imposée par an d'un agent de remplacement.
Crédit Impôts	Jugé très incitatif au remplacement pour les éleveurs.
Financement	Subventions du conseil départemental 21 et du conseil régional. Subvention du CASDAR via la chambre d'agriculture insuffisante pour le développement agricole. MSA, GROUPAMA, MAA pour mandats syndicaux.
Recrutement Conditions de travail	24 ETP employés en 2018 : 30 CDI et 39 CDD. Progression salariale pour fidéliser les salariés. Information du planning une semaine à l'avance et préparation des remplacements.
Formation	Formations pour les adhérents et salariés (sécurité, HACCP).
Partenariats	Agri ressources 21 (GE) créé en 2010, avec une adhésion unique GE et SR, ces structures ayant le même président. Le GE gère des travaux et des salariés moins qualifiés. Partenariat renforcé du SR avec le syndicat de défense de l'Epoisses (tournées de prélèvements de fromages pour les concours). Gestion pour le compte de Groupama.
Orientations	Enjeu permanent de recherche de salariés. Professionnalisation (diagnostic RH par le FASEA). Réglementation RGPD.

Service de remplacement du Doubs	
Identité	SR 25 : 2150 adhérents (stables) ; 21 180 journées en 2018 pour 1272 utilisateurs (en hausse de 10 %).
Histoire organisation	17 Services locaux de remplacement (dont un pour les JA et un pour les activités de diversification) et un service départemental avec 4 salariés (paye, comptabilité, actions emploi). Utilisation de Demeter.
Gouvernance	Présidente : Colette JOUANNEAU Vie associative forte avec 51 agriculteurs actifs dans les CA des SR locaux.
Activités	Principalement productions laitières (filière comté). 46,7 % pour congés : en croissance depuis le crédit d'impôt. 34 % de recours pour Accidents-maladies ; tous les adhérents sont bénéficiaires d'un contrat d'assurance groupe de Groupama, auquel peuvent s'ajouter des prestations d'une caisse de solidarité des SR. 16,3 % de recours pour maternité/paternité. 3,3 % pour mandats et développement agricole. 2.5% pour complément de main d'œuvre.
Crédit Impôt	Jugé très incitatif au remplacement.
Financement	MSA, GROUPAMA, MAA pour mandats syndicaux. Subvention du CASDAR via la chambre d'agriculture. Subventions du conseil départemental 25 (caisse de solidarité) et du conseil régional (aide à l'emploi).
Recrutement Conditions de travail	92 ETP employés en 2018 : 43 CDI et 49 CDD. Préparation des remplacements avec une demi-journée prise en charge par le SR avant les missions.
Formation	Formations pour les employeurs sur le management. Une journée de rencontre annuelle de tous les agents de remplacement.
Partenariats	Convention régionale avec pôle emploi (attirer les demandeurs d'emploi via la mesure POEC) et interventions aux forums de l'emploi. Réalisation de 3 films pour promouvoir l'emploi agricole. Partenariats avec les établissements d'enseignement agricole. Gestion pour le compte de Groupama.
Orientations	Enjeu permanent de recherche de salariés. Campagnes de promotion du salariat agricole. Complémentarité avec le GED (AG commune).

Service de remplacement du Rhône	
Identité	SR 69 : 887 adhérents (stables) ; 7500 journées en 2018 (stabilisation après une forte croissance).
Histoire organisation	Organisation du service départemental sur 4 secteurs géographiques avec autonomie sur les recrutements, les plannings et les relations courantes avec les agents de remplacement. Utilisation de Demeter (idem pour le GE).
Gouvernance	Président : Luc PIERRON Peu de participation des adhérents à la vie associative.
Activités	Principalement productions laitières. Viticulture encore peu concernée. 42 % de recours pour congés. 27 % de recours pour Accidents-maladies ; 63 % des adhérents bénéficiaires de contrats d'assurance groupe de Groupama. 17 % de recours pour maternité/paternité. 6 % pour développement agricole ; 6 % pour mandats et formation.
Crédit Impôts	Très incitatif au remplacement et facteur de forte croissance des demandes depuis 2000.
Financement	MSA, GROUPAMA, MAA pour mandats syndicaux. Subventions du conseil départemental 69 et de la métropole orientées fonctionnement SR, JA et mandats municipaux. Subventions du conseil régional orientées aide à la prise de responsabilités et aides à l'embauche. Subvention du CASDAR via la chambre d'agriculture. Financement formation Sapeurs-pompiers.
Recrutement Conditions de travail	40 ETP employés en moyenne 2018 (pic pendant l'été). Financement par le SR d'une période de prise de consignes de 2 heures pour les nouvelles missions. Politique de primes pour améliorer les salaires.
Formation	Convention spécifique avec les Sapeurs-pompiers
Partenariats	Partenariat avec Graine d'emplois et avec des établissements d'enseignement agricole. Gestion pour le compte de Groupama.
Orientations	Favorable à une offre commune SR69/GE Agri emploi pour faire face aux difficultés à attirer de la main d'œuvre en agriculture. Développement de l'apprentissage et de l'accueil de stagiaires des MFR en SR. Actions avec Pôle Emploi pour mobiliser des demandeurs d'emploi. Création d'espaces personnels sur le site du SR. Réglementation RGPD.

Service de remplacement du Maine-et-Loire	
Identité	SR 49 : 2283 adhérents ; 842 utilisateurs ; 12 400 journées (54 ETP) en 2018.
Histoire organisation	Départementalisation des 7 SR locaux le 1 ^{er} janvier 2015. Membre de la Fédération Départementale des Groupements d'Employeurs de l'Anjou avec la GEIQ AgriQualif PDL et le Ged 49, avec une équipe « emploi partagé » mutualisée.
Gouvernance	Présidente : Bénédicte LÉBOUC à Auverse. Stabilité de l'équipe dirigeante
Activités	Accidents-maladies : environ 45% des heures de remplacement ; maternité : 25% ; vacances : 25% (pour 593 utilisateurs). Tous types de productions. 42% des adhérents bénéficient du contrat d'assurance groupe de Groupama
Crédit Impôt	Jugé très incitatif au remplacement, notamment pour les éleveurs.
Financement	MSA, GROUPAMA, MAA pour mandats syndicaux. Subvention du CASDAR via la chambre d'agriculture.
Recrutement	359 salariés occupés en 2018, dont 56% de moins de 25 ans et 23% de femmes. 45 CDI. Accord d'entreprise accordant de la rémunération supplémentaire sur les contraintes plutôt que sur l'ancienneté. Accord de prévoyance. Voiture de service.
Formation	62 salariés formés et 52 nouveaux salariés évalués par 35 agriculteurs évaluateurs. 387 étudiants rencontrés dans les écoles.
Partenariats	Equipe partagée avec la FDGEA et membre d'Elioreso, réseau pour l'emploi agricole du 49. Partenariat avec Agri Mouv 49 (GIP Agriformation PdL, porte d'entrée pour orienter en agriculture et paysage).
Orientations	Enjeu de rationaliser et de professionnaliser les actions du SR. Maintenir un service de proximité et la relation avec les agents du territoire (être à leur écoute pour les fidéliser). Volonté de travailler sur les besoins de main-d'oeuvre agricole en cherchant des synergies entre réseaux, même si des points de blocage existent.

Service de remplacement de Mayenne	
Identité	SR 53 : 3208 adhérents ; 2080 utilisateurs ; 35 000 journées de remplacement en 2018 + agents administratifs en SRD et SRL.
Histoire organisation	Pas de départementalisation. 26 SR locaux créés depuis 1981. Les agriculteurs ont toujours le réflexe SR53 qui est le seul à fournir des agents pour la traite. Pas de perte d'adhérents pour aller vers d'autres services. Un seul petit GE en Mayenne avec 4 salariés. 9 SR locaux ont confié la gestion de la paye au SRD.
Gouvernance	Présidente : Sylvie CRETOIS, depuis 2018 Stabilité de l'équipe dirigeante, ouverture à toutes les composantes syndicales et maintien d'une vie associative active dans les SRL.
Activités	Principalement productions laitières ; peu de diversification. Activité globalement en baisse vu démographie agricole et réduction des maternités (20 recours par an). Accidents-maladies (recours accru avec les contrats Groupama) : environ 40 % des heures de remplacement ; vacances : 39 %, en croissance depuis le crédit d'impôt. 2800 bénéficiaires de contrats d'assurance groupe de Groupama. 2% de complément de main-d'œuvre.
Crédit Impôts	Jugé très incitatif au remplacement pour les éleveurs pendant les vacances, surtout l'été.
Financement	Subventions du conseil départemental et du CASDAR via la chambre d'agriculture. Enveloppes formation et mandats professionnels
Recrutement	593 agents de remplacement, soit 158 ETP en 2017. Accord d'entreprise accordant de la rémunération supplémentaire sur les contraintes plutôt que sur l'ancienneté. Accord de prévoyance. Voiture de service.
Formation	Formations ponctuelles pour les nouveaux embauchés (sécurité, droit du travail) et tutorat organisé. 387 étudiants rencontrés dans les écoles.
Partenariats	Promotion des SR dans les établissements d'enseignement agricole du 53 et participation au parcours d'installation JA.. Partenariat avec Agri Mouv et ANEFA.
Orientations	Enjeu de rationaliser et de professionnaliser (RH et communication) les actions des SRL, mais sans brusquer les bénévoles locaux. Maintenir un service de proximité en restant à l'écoute des besoins du terrain.

Service de remplacement de Charente	
Identité	SR 16 : 524 adhérents ; 287 utilisateurs ; 5 480 journées de remplacement en 2018
Histoire organisation	Une mutualisation de moyens de longue date avec le GE : Une directrice, 6 salariés (planning, paye, 2 animatrices de secteur, une animatrice « saisonnier »), des alternances de présidence entre GE et SR
Gouvernance	Président : Marc SPANGERS ; également président du SR Nouvelle Aquitaine et membre du CA de SRF. Partenariat permanent avec les autres structures agricoles et privilégié avec la MSA.
Activités	Principalement élevage et productions laitières ; peu de diversification ; viticulture traitée par le GE. Activité stable. Une journée de remplacement assurée gratuitement. Recours principal pour accidents-maladies. Remplacements pour congés en croissance depuis le crédit d'impôt. 23 interventions en 2018 pour la cellule de soutien à l'élevage financée par conseil départemental.
Crédit Impôts	Jugé très utile, surtout pour les éleveurs et apprécié par les femmes d'agriculteurs travaillant à l'extérieur car il permet le départ en congés.
Financement	MSA, GROUPAMA, MAA pour mandats syndicaux. Subvention du CasDAR via la chambre d'agriculture. Subventions du conseil départemental (soutien à l'élevage) et du conseil régional (aide à l'emploi).
Recrutement	14 ETP employés en 2018. La mutualisation entre GE et SR permet le recrutement en CDI. Les agents de remplacement sont reconnus par le salaire et par la considération. A noter l'existence de médiateurs désignés pour intervenir si des problèmes sont identifiés avec des employeurs.
Formation	Effort considérable de formation des salariés et volonté de leur apporter des technicités recherchées par les adhérents en fonction des besoins identifiés. Enveloppe régionale de 16 000 euros en appui RH.
Partenariats	La structure associative « MSA Services » conventionne l'accueil et les moyens du SR et du GE dans AGEM 16. Système assurantiel proposé aux adhérents en partenariat avec Groupama, 2 options garantissant à l'exploitant la prise en charge de 80 % du coût de la journée de remplacement et l'assurance d'avoir un agent de remplacement qualifié.
Orientations	Modèle économique du SR et du GE assuré avec le principe affiché que toute heure réalisée doit être bénéficiaire. L'humain reste très important pour les SR. Le binôme exploitant/remplaçant reste au cœur du remplacement

Annexe 5 : Motifs de remplacement 2018

Modèle de calcul de la répartition des motifs de remplacement de 2018

	Formation	Développement agricole	Mandat professionnels ou électifs	Mandat syndical	Maladie Accident Décès	Répit	Congés	Maternité	Paternité	Complément de main d'œuvre	Total Annuel
Nombre d'heures	65745	138887	48670	65487	1792522	77670	1509309	657859	164909	232929	4753987
Nombre d'utilisateurs	3167	3083	652	900	9145,5	1300	21874	1800	2044	2863	37126
% utilisateurs	8,5%	8,3%	1,8%	2,4%	24,6%	3,5%	58,9%	4,8%	5,5%	7,7%	
% heures	1,4%	2,9%	1,0%	1,4%	37,7%	1,6%	31,7%	13,8%	3,5%	4,9%	100,0%

