

12 astuces pour économiser l'eau

Pour optimiser au maximum l'utilisation de l'eau, voici quelques astuces.
 Dans la cuisine
 - laver ses légumes, salades et autres fruits au dessus d'un bol de manière à récupérer l'eau utilisée et arroser ses plantes avec.
 - ne pas laisser couler l'eau au moment de la vaisselle.
 - ne pas prélever les ustensiles destinés au lave-vaisselle et s'assurer que l'appareil est plein avant de lancer un cycle de lavage, idem pour le lave-linge.
 Dans la salle de bain
 - préférer les douches au bain
 - fermer le robinet au moment du brossage des dents ou du savonnage

- faire installer une chasse à double débit
- Dans le jardin
- récupérer les eaux de pluie pour arroser les plantes
- arroser le soir, lorsque l'évaporation est moindre et privilégier l'arrosage des racines
- retourner régulièrement la terre pour faciliter l'absorption de l'humidité et de la rosée
- recouvrir la terre de débris végétaux, d'au moins 5 cm, de manière à ce que la terre reste humide
- inutile d'arroser l'herbe
- investir dans un système de micro-arrosage qui se charge d'arroser goutte à goutte les plantes et végétaux

Source : metrofrance.com

Se protéger du soleil

Règles pour bénéficier des avantages que nous offre le soleil et éviter ses désagréments :

- S'exposer progressivement les premiers jours pendant une courte durée.
- Eviter de s'exposer au moment où l'ensoleillement est au plus fort car il correspond à un rayonnement UVB maximal (environ entre 11 heures et 15 heures).
- Eviter l'utilisation d'agents photosensibilisants au moment de l'exposition : les eaux de toilette, les solutions alcooliques, certains antiseptiques ou la consommation de certaines classes de médicaments tels que les antibiotiques, les anti-inflammatoires etc.

- Tenir compte de son phototype pour appliquer une protection solaire adéquate.
- Boire beaucoup d'eau pour éviter la déshydratation.
- Appliquer des produits apaisants après le soleil sur le visage et le corps.
- Accroître sa consommation en légumes et fruits riches en vitamines, bêta-carotène...
- Chez l'enfant : Appliquer une crème très haute protection, voire un écran total, ou mieux encore, faire porter un tee-shirt, faire boire beaucoup, et protéger la tête. En effet, le capital-soleil de chacun doit être préservé dès le plus jeune âge.

Source : www.medisite.com

Comment reconnaître un coup de chaleur ?

Si, au cours de travaux exécutés en ambiance chaude, un travailleur présente l'un des symptômes suivants :

- grande faiblesse, grande fatigue, étourdissements, vertiges ;
- s'il tient des propos incohérents, perd l'équilibre, perd connaissance.

ATTENTION ! il peut s'agir des premiers signes d'un coup de chaleur, c'est une urgence médicale car il y a un danger de mort !

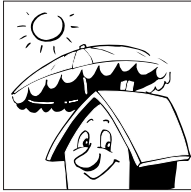
Il faut agir RAPIDEMENT et EFFICACEMENT, et lui donner les premiers secours :

- alerter les secours médicaux en composant le 15 ;
- rafraîchir la personne ;
- transporter la personne à l'ombre ou dans un endroit frais et lui retirer ses vêtements superflus ;
- asperger le corps de la personne d'eau fraîche ;
- faire le plus de ventilation possible ;
- donner de l'eau en l'absence de troubles de la conscience.

Source : www.sante-sports.gouv.fr

Se protéger de la chaleur

La façon la plus simple d'avoir une maison fraîche en été, c'est d'empêcher la chaleur d'y entrer. Mais beaucoup de bâtiments récents n'offrent



pas une bonne protection contre la chaleur : de vastes baies vitrées laissent librement entrer les rayons du soleil, les stores et parfois les volets sont absents. De plus, les murs n'amortissent souvent pas les variations de température. Autant de caractéristiques qui provoquent un réchauffement rapide et important quand il fait chaud.

Si votre maison ou votre appartement n'est pas assez frais en été, vous pouvez sans doute améliorer la situation. Mais ne songez pas tout de suite à la climatisation, beaucoup d'autres solutions sont possibles...

Créer de l'ombre pour les ouvertures

Si vos fenêtres n'en sont pas équipées, vous pouvez faire poser des volets. Les volets roulants sont particulièrement efficaces.

L'installation de stores extérieurs est aussi recommandée. Les stores bannes permettent d'ombrer la terrasse et le balcon situé devant la fenêtre à protéger.

Préserver l'inertie thermique

À l'occasion d'un ravalement de façade, tirez un meilleur parti de l'inertie de votre bâtiment en faisant réaliser une isolation par l'extérieur. Vous y gagnerez également en hiver : finis les ponts thermiques !

Limiter la chaleur venant du toit

Mieux isoler votre toiture, c'est toujours une bonne solution pour un plus grand confort, aussi bien en été qu'en hiver.

Jouer avec les couleurs

Pour les façades, les stores, les volets, choisissez plutôt des couleurs claires qui réfléchissent lumière et chaleur (blanc, jaune, orange, rouge clair).

Des plantes à votre secours

Vous trouverez parmi elles des auxiliaires précieux dans votre recherche de la température idéale. Les végétaux à feuilles caduques procurent un agréable ombrage en été, mais ne masquent pas le soleil en hiver. De plus, les plantes entretiennent, par évapo-transpiration, une confortable ambiance de fraîcheur.

Source : www.ademe.fr

L'échardonnnette

n° 158

L'information des salariés agricoles

ISSN 0183-6684

Envoyé gratuitement grâce au concours de nos partenaires

Site internet : <http://aisne.asavpa.asso.fr>

ASAVPA

ASSOCIATION DE SALARIÉS DE L'AGRICULTURE POUR LA VULGARISATION DU PROGRÈS AGRICOLE DE L'AISNE

Avons-nous l'énergie de nos projets ?

par Joseph Alexandre, président de l'ASAVPA

Je pense que vous savez que le FAFSEA, Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles, est une structure gérée paritairement, c'est-à-dire par des représentants employeurs et salariés désignés par leur syndicat respectif. Au niveau des régions françaises et des DOM.TOM, il y a des délégations régionales qui sont administrées par une commission paritaire dont la présidence est alternative (employeur-salarié).

Engagé depuis quelques années au niveau de la région Picardie, j'ai pu participer dernièrement à une session de formation pour les administrateurs de cette commission avec des collègues salariés et employeurs du Nord et du Pas de Calais, de Normandie, de Charente, du Var et de la Réunion.

Comment des salariés se libèrent au mois de Juin à Paris, pour se former afin d'être des administrateurs actifs au sein de leur commission ?

Ont-ils des employeurs supers, ouverts, soucieux de l'épanouissement du salarié qui peut s'engager dans de telles instances ? Pour nous salariés, ne trouve-t-on pas des énergies nouvelles au cours de ces formations où les échanges se font sans complexes ?

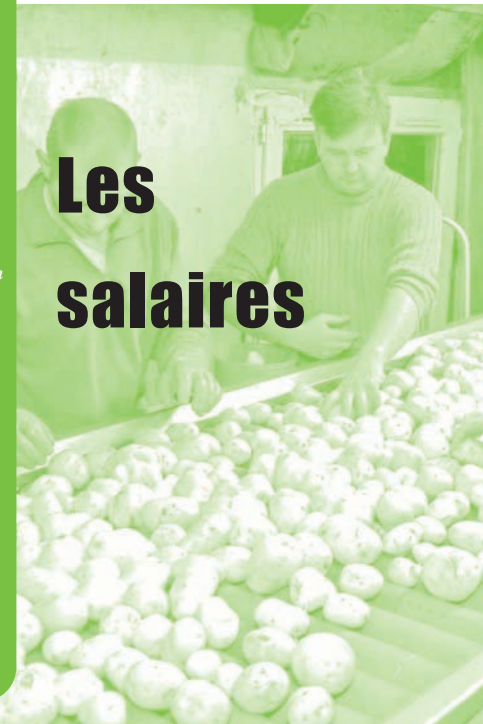
La réflexion peut se faire dans un certain isolement, elle peut être activée et aboutir au sein d'un groupe avide de connaissances, écoutant, fasciné, les explications d'un jeune guide, passionné et passionnant lors de la visite du Touage de Riqueval, au Nord de notre département.

Ne ressort-on pas plus riche d'une visite guidée au musée de Saint-Quentin, sur les pastels de Quentin de la Tour, là aussi avec des explications limpides et pertinentes d'une guide ? Avait-elle le projet de nous faire aimer un style de peinture à une certaine époque ? Je ne sais pas, mais elle avait une certaine énergie pour nous capturer positivement. Globalement, je ne sais pas si l'un et l'autre avaient des projets précis en recevant notre groupe régional, je crois plutôt qu'ils avaient une source particulière d'énergie aujourd'hui, celle qui consiste à donner de soi pour enrichir l'autre.

Vous avez des projets pour votre avenir ou votre engagement, mais vous ne savez pas forcément quelle source d'énergie utiliser pour y arriver, venez nous rejoindre et en ce temps de crise, vous aurez peut-être des énergies à revendre.

Dossier

Les salaires



Cerise et Groupama toujours là pour vous

Rue Jean Martin - 02007 LAON CEDEX

N°Azur 0 810 11 22 33

Coût appel local

www.groupama.fr

Groupama

Toujours là pour moi.

Découvrir des talents



L'Asavpa de l'Aisne a organisé une journée découverte du patrimoine touristique du Saint-Quentinois pour les adhérents des Asavpa de Picardie le 20 juin.

La matinée a débuté sous le soleil avec la visite du musée du touage à Riqueval.

Le toueur est un bateau treuil

qui tracte une rame de péniche dans le souterrain de Riqueval long de 5670 mètres. Cet engin long de 25 mètres, large de 5 mètres et haut de 1 mètre 70 dont un enfoncement de 1 mètre à un poids de 90 tonnes. Ce bateau se hale sur une chaîne de 8 kilomètres, qui repose au fond du canal, fixée à chaque extrémité du souterrain. Le poids de la chaîne oscille entre 12 à 13 kilos par mètre soit un total de 96 tonnes. La ventilation du souterrain étant insuffisante pour pouvoir évacuer les gaz d'échappement, la traversée du souterrain ne peut se faire que par une traction électrique.

Le visionnage d'un diaporama nous a permis de découvrir le travail sur le toueur au travers du témoignage d'un ancien salarié. Puis le groupe a suivi le guide pour découvrir le musée installé dans un ancien toueur. L'histoire de la construction du canal de Saint-Quentin avec le creusement du tunnel de Riqueval puis la mise en place des différents moyens de tractions utilisés jusqu'à nos jours furent données avec une richesse de commentaires de la part du guide qui contribua largement à la réussite de cette visite.

Après avoir déjeuné au restaurant du souterrain, le groupe prit la direction de Saint-Quentin pour la visite du musée Antoine Lecuyer où sont exposés les pastels de Maurice Quentin de La Tour.

Visiter un musée après un excellent repas, l'opération était risquée ! C'était sans compter sur les talents de Christine, notre guide de l'après-midi. Munie d'un grand porte-document, dont elle sortit des images, des photos, du papier comme le petit Poucet semait ses cailloux pour retrouver son chemin à travers bois, elle nous emmena dans ce monde de la création artistique en éveillant notre curiosité au fur et à mesure de l'après-midi. Les œuvres exposées furent décortiquées comme on mène une enquête en mettant en valeur tous les détails. En fin de visite, le groupe s'attarda pour continuer à contempler les chefs d'œuvres exposés. La qualité de la prestation a largement contribué à la réussite de cette deuxième visite.

Les participants n'ont pas manqué de remercier chaleureusement leurs guides mis à disposition pour la journée par l'office de tourisme intercommunal du Saint-Quentinois.

Sommaire

Découvrir des talents	2
Témoignages	3
Dossier : les salaires	4 et 5
L'indemnité des congés payés	6
Une voiture pilote	7
12 astuces pour économiser l'eau	8

Agent de remplacement



Un métier d'avenir qui allie compétences techniques et qualités humaines

Pour remplacer les agriculteurs absents de leur exploitation, les services de remplacement recrutent régulièrement.

L'agent de remplacement intervient sur des types d'exploitation extrêmement variés (élevage, grandes cultures, polyculture élevage,...), pour des durées variables (de quelques heures à plusieurs semaines) et des activités différentes. Ces aspects font la spécificité et la force de ce métier.

Au-delà des compétences techniques, le métier d'agent de remplacement requiert de nombreuses qualités :

Aimer le changement, savoir s'adapter et être réactif

Savoir définir son champ d'intervention et de responsabilité

Savoir travailler en autonomie

Savoir gérer son temps et organiser son travail de manière rigoureuse

Etre porteur de l'image de marque du service de remplacement
Des formations existent pour acquérir ces compétences. Si comme plus de 9000 personnes, vous souhaitez devenir agent de remplacement, contactez le service de remplacement de votre secteur (voir carte ci-contre).

Source : www.fnsr.fr

Bulletin d'adhésion 2009

à retourner à l'ASAVPA - 1 rue René Blondelle
02007 Laon cedex - Tél. 03.23.22.50.91

Nom Prénom

Adresse

Tél. E-mail

Profession Date de naissance

Type de cotisation :

- individuelle : 20 € dont 5,5 € d'abonnement
- couple : 30 € dont 5,5 € d'abonnement
- demandeur d'emploi : 10 € dont 5,5 € d'abonnement

Joindre le règlement par chèque à l'ordre de l'ASAVPA

Une voiture pilote

En plus de l'éclairage et de la signalisation prévus par le code de la route, les convois doivent respecter d'autres dispositions qui concernent les gyrophares, les panneaux rectangulaires indiquant «CONVOI AGRICOLE», les panneaux rouge et blanc (plaques carrées ou rectangulaires, bandes) ou les feux d'encroisement, les catadioptrés... Les véhicules à moteur des convois des groupes A et B doivent circuler avec les feux de croisement allumés, de jour comme de nuit.



Les convois du groupe A ne nécessitent pas de véhicule d'accompagnement. En revanche, les convois du groupe B doivent être équipés de deux panneaux rectangulaires indiquant «CONVOI AGRICOLE» et être accompagnés d'une voiture particulière ou une camionnette sans remorque. Ce véhicule précède le convoi, sauf en cas de circulation sur route à chaussées séparées : dans ce cas, il est placé en protection arrière.

La voiture pilote doit être munie d'un panneau rectangulaire indiquant recto verso «CONVOI AGRICOLE» et être équipée d'un ou deux gyrophares. Ceux-ci doivent être allumés de jour comme de nuit, ainsi que les feux de croisement du convoi et du véhicule d'accompagnement. Un responsable de convoi doit être désigné pour les convois du groupe B, afin d'assurer la sécurité des usagers de la route et celle du convoi, le long de l'itinéraire.

D'autres dispositions portent également sur les distances de sécurité, la signalisation lors de l'immobilisation, les zones géographiques et les jours de circulation, le franchissement d'une voie ferrée au niveau d'un passage à niveau et la vitesse...

Source : www.msa.fr

A savoir

Classement des convois agricoles et forestiers

Circulation selon les limites du code de la route	Règles de circulation applicables depuis le 12 juillet 2006, Groupe A	Règles de circulation applicables depuis le 12 juillet 2006, Groupe B	Circulation selon les règles du transport exceptionnel
Largeur inférieure ou égale à 2,55 mètres	Largeur comprise entre 2,55 mètres et 3,50 mètres	Largeur comprise entre 3,50 mètres et 4,50 mètres	Largeur supérieure à 4,50 mètres
ET	OU	OU	OU
Longueur inférieure ou égale à 12 mètres pour les véhicules isolés ou inférieure ou égale à 18 mètres pour les véhicules avec un outil remorqué.	Longueur au plus égale à 22 mètres.	Longueur comprise entre 22 et 25 mètres.	Longueur supérieure à 25 mètres.

BOURSE D'EMPLOI

Les offres

Inscription obligatoire au fichier des demandeurs d'emploi avant de pouvoir obtenir les coordonnées des employeurs concernant les offres ci-dessous.

Une permanence est ouverte à la Maison de l'Agriculture à Laon le mercredi de 13 h 15 à 16 h 15 et au 03 23 22 50 91.

Vous pouvez aussi adresser votre candidature à l'A.S.A.V.P.A.

1 rue René Blondelle – 02007 Laon Cedex

Courriel : asavpa@maoz.org

POLYCULTURE

C.D.I.

09/057 Exploitation cherche conducteur de tracteur, canton Crécy / Serre, entrée de suite

09/065 EARL cherche conducteur de tracteur, canton Ribemont, entrée de suite

09/066 Exploitation cherche conducteur de tracteur très qualifié, canton Oulchy, entrée de suite

09/067 Exploitation cherche conducteur de tracteur, canton Neuilly Saint Front, entrée de suite

C.D.I.

09/010 Exploitation cherche 1er chauffeur, canton Oulchy, entrée de suite

09/027 EARL, cherche 1er chauffeur, canton Sissonne, entrée de suite

09/040 SCEA, cherche conducteur de tracteur qualifié, canton Craonne, entrée de suite

09/059 Exploitation cherche conducteur de tracteur qualifié, canton Sains Richaumont, entrée de suite

09/069 Exploitation cherche conducteur de tracteur, canton Bohain, entrée de suite

POLYCULTURE ELEVAGE

C.D.I.

09/011 Exploitation cherche conducteur de tracteur qualifié, région Vailly / Aisne, entrée de suite

09/025 EARL, cherche conducteur de tracteur + soins aux animaux, canton Rozoy / Serre, entrée de suite

C.D.I.

09/029 EARL, cherche conducteur de tracteur + soins aux animaux, canton Sissonne, entrée de suite

09/046 Exploitation cherche conducteur tracteur + soins aux animaux, canton Château Thierry, entrée de suite

Les offres d'emploi de la bourse d'emploi sont consultables sur le site internet de l'ASAVPA : <http://aisne.asavpa.asso.fr>

Directeur de la publication :

Brigitte HENON - 1 rue du Châtelet - 02290 MONTIGNY-LENGRAIN
Tél. 03.23.55.32.62

Téléchargeable sur notre site : <http://aisne.asavpa.asso.fr>

Crédit photo : L'agriculteur de l'Aisne

Conception et impression : M.A. Prom - LAON Tél. 03.23.22.51.39



L'indemnité de congés payés

Le salarié en congés payés ne doit subir aucune perte de salaire pendant ses congés.

Néanmoins, l'employeur doit mentionner dans le bulletin de paie :

- la réduction de salaire au titre de l'absence
- l'indemnisation versée au titre des congés payés.

Il existe diverses méthodes pour décompter l'absence dont deux principales, celle des heures réelles et celle du 1/26ème.

- La méthode des heures réelles consiste à diviser le salaire mensuel par le nombre d'heures de travail qui auraient été effectuées pour le mois considéré et à retenir les heures non effectuées.

Toutes les heures doivent être prises en compte, y compris les heures correspondant aux jours fériés.

- La méthode du 26ème qui consiste à diviser le salaire mensuel par 26 et retenir autant de 1/26 que de jours ouvrables d'absence. La méthode 1/26ème est plus adaptée à la retenue pour absences pour congés car elle est calquée sur le nombre de décompte en jours ouvrables et apparaît plus compréhensible pour le salarié.

Règle du maintien de salaire

Lorsque le salarié prend un congé, l'employeur lui maintient sa rémunération comme s'il était venu travailler. Il doit cependant porter sur le bulletin de paie le nombre de jours pris et leur valeur.

• Si vous calculez les congés en jours ouvrables

Le montant de l'indemnité pour une journée correspond au 1/26ème du salaire mensuel augmenté, s'il y a lieu, du 1/6ème de la valeur des heures supplémentaires que le salarié aurait effectués s'il avait travaillé.

Exemple : un conducteur de tracteur classé au niveau III échelon 1 perçoit un salaire mensuel de 1 418,11 €. Il exécute 4 heures supplémentaires chaque semaine. Il prend 3 jours de congé dans une semaine donnée. La valeur du congé se calculera ainsi :

$$\text{Valeur du congé pris en jours ouvrables} = \frac{(1\ 418,11 + 19,31) + (4\ h \times 11,69)}{26} = 52,29\ € + 7,79\ € = 60,08\ €$$

valeur des 3 jours de congés payés pris : 60,08 € x 3 j = 180,25 €
L'employeur portera sur le bulletin de salaire 3 jours de congés payés pour une valeur de 180,25 €.

• Si vous calculez les congés en jours ouvrés (jours travaillés)

Le montant de l'indemnité pour une journée correspond au 1/21,66ème du salaire mensuel, augmenté s'il y a lieu du 1/5ème de la valeur des heures supplémentaires de la semaine ou des heures supplémentaires que le salarié aurait exécutés s'il avait travaillé.

$$\text{En reprenant l'exemple} = \frac{(1\ 418,11 + 19,31) + (4\ h \times 11,69)}{21,66} = 66,36\ € + 9,35\ € = 75,71\ €$$

valeur des 3 jours payés pris = 75,71 € x 3 = 227,14 €

La règle du 1/10ème

L'indemnité de congé payé doit être égale au 1/10ème du salaire total perçu par le salarié au cours de la période du 1er juin au 31 mai (prime de fin d'année exclue) mais en tenant compte de l'indemnité de CP de l'année précédente.

L'employeur est tenu à une double règle : le maintien du salaire et la règle du 1/10ème. Si vous soldez les congés payés en mai comme le prévoit la loi, vous devez additionner les valeurs de congés payés portées sur les bulletins de salaire de l'année d'utilisation et comparer cette somme avec le 1/10ème des salaires bruts de l'année de référence d'acquisition des droits à congé. (Voir tableau)

Calcul de l'indemnisation des congés payés

L'employeur doit toujours appliquer la règle la plus favorable pour le salarié, entre la règle du maintien du salaire et 1/10ème de la rémunération (brute totale de la période de référence).

Exemple de «l'Info syndicale» : un conducteur de tracteur classé au niveau III échelon 1 perçoit un salaire mensuel de 1 418,11 €. Il exécute 4 heures supplémentaires chaque semaine. Il prend 3 jours de congé dans une semaine donnée. La valeur du congé se calculera ainsi :

$$\text{Valeur du congé pris en jours ouvrables} = \frac{(1\ 418,11 + 19,31) + (4\ h \times 11,69)}{26} = 52,29\ € + 7,79\ € = 60,08\ €$$

valeur des 3 jours de congés payés pris : 60,08 € x 3 j = 180,25 €
L'employeur portera sur le bulletin de salaire 3 jours de congés payés pour une valeur de 180,25 €.

3) il détermine la valeur d'une journée de congé payé, soit pour le calcul en jours ouvrables

$$\frac{2\ 176,89}{30\ j} = 72,56\ €$$

soit pour le calcul en jours ouvrés

$$\frac{2\ 176,89}{25} = 87,08\ €$$

4) le montant des 33 jours équivalra à :

$$\frac{2\ 176,89 \times 33}{30} = 2\ 394,58\ €$$

valeur des 28 jours ouvrés = 87,08 € x 28 jours = 2 438,24 €

Conclusion

Cette somme (2394,58 ou 2438,24 €) correspond à l'indemnité minimum de congé payé et devra être comparée avec l'addition des valeurs de congés portées sur les bulletins de salaire de l'année d'utilisation des droits (1824,45 € dans notre exemple de la fiche de paie).

Si le salaire maintenu est supérieur à la règle du 1/10ème, l'employeur n'a aucune régularisation à effectuer et le bénéficiaire du maintien de salaire profite au salarié.

Si le salaire maintenu est inférieur, l'employeur doit régulariser les congés payés sur le bulletin au profit du salarié.

Dans notre exemple, la valeur des congés payés pris était inférieure à la règle du 1/10, l'employeur doit reverser le solde d'un montant : 2 394,58 - 1 824,45 = 570,13 € au titre de l'indemnité de congés payés.

Sandrine FENAU

Tableau 1 : 1/10ème de la rémunération

Éléments pris en compte	Éléments non retenus
Avantage en nature (s'ils ne sont pas maintenus pendant les CP)	Prime et gratification (exemple prime de fin d'année)
Indemnité de congés payés	Prime de vacances
Salaire des jours fériés chômés et payés	Prime d'intéressement
Salaires des absences assimilées à du travail effectif	Prime pour événement familial
Indemnités afférentes au repos compensateur	
Majoration pour travail dimanche et nuit	

Témoignages

Yannick, 21 ans, agent de remplacement depuis 2 ans

«Travailler dans un service de remplacement, c'est une bonne expérience avant de s'installer. Bien sûr, on ne sait jamais où l'on va tomber et si personne n'est là pour me montrer, je dois me débrouiller seul. Mais, ça m'apprend à faire face à toutes les situations et à m'adapter. Ça permet de voir beaucoup de systèmes d'exploitations, plusieurs méthodes de travail. Grâce à mes différentes missions, je me tisse un important réseau de relations. Cela me sera utile dans la préparation de mon installation. Et par-dessus tout, lors des remplacements pour congés, c'est très plaisant de permettre à des agriculteurs de souffler un peu et de sortir de chez eux».

Hugues, 25 ans, agent de remplacement depuis 4 ans

«Pour moi, le service de remplacement n'a que des avantages. On apprend en permanence, on découvre des techniques différentes, des pratiques originales. Et surtout, j'apprécie le côté relationnel de la fonction. Les échanges avec les exploitants sont importants. Les gens nous font très vite confiance, ce qui facilite encore plus le travail et la prise de responsabilité. La confiance que l'on nous accorde est très valorisante. C'est toujours stimulant de sentir que sa compétence est reconnue et utilisée».

Karine, 23 ans, agent de remplacement depuis 5 ans

«Durant mes études, je faisais des remplacements pendant les week-ends et les vacances. Depuis, après mon BTS, je suis devenue titulaire et du coup j'ai pu m'acheter une voiture. On apprend énormément en passant de ferme en ferme. Rigueur, discrétion, communication sont des qualités requises pour un tel poste qui nécessite aussi d'être adaptable. Il nous arrive souvent d'être seul sur l'exploitation. Il faut donc être autonome et acquérir la confiance de l'agriculteur».

Daniel, 43 ans, agent de remplacement depuis 25 ans

«Je fais ce métier depuis 25 ans. Après mes études, je me suis tout simplement dit : «je veux faire salarié agricole». Ça me plaît d'aller à droite et à gauche, de rencontrer d'autres personnes. Et puis, à la fin du mois, c'est net ! Je me sens bien dans ce métier, je suis encadré. Je peux suivre des formations et ainsi échanger avec d'autres agents sur notre profession».

Emmanuel, 38 ans agent depuis 3 ans

«Je me suis installé sur une exploitation en fermage en production laitière et en arboriculture. J'avais déjà fait appel au service de remplacement en 1997 après une fracture au poignet lors d'une chute en salle de traite. Puis il y a eu du foncier à acheter, la mise aux normes... j'ai décidé de cesser l'activité laitière de l'exploitation pour devenir agent de remplacement en contrat intermittent. En morte saison, quand mes vergers demandent moins de travail, je donne mes disponibilités à l'association qui me missionne pour des remplacements dans les exploitations aux alentours. C'est très souple et j'ai ainsi trouvé un parfait équilibre entre mon exploitation et mon activité salariée».

Source : www.fnsr.fr

Les caractéristiques du poste d'agent de remplacement

Le coefficient : au minimum 2 1 de la grille des salaires des salariés agricoles de l'Aisne.

Les frais de déplacements et le repas du midi sont indemnisés.

La prime de précarité est versée quelle que soit la mission (10%)
Un CQP agent de remplacement (certificat de qualification professionnelle) est en cours de mise en place en Picardie.

Ce certificat est de niveau 3 2. Il sera accessible avec ou sans formation selon les compétences des candidats.

Coordonnées des services de remplacement de l'Aisne



S.R. de la Thiérache

48 place de la demi lune- 02260 LA CAPELLE
Correspondante : Christelle MAES
Tél : 03 23 97 54 11

Centre de remplacement intercantonal

93 rue Emile Zola - 02300 CHAUNY
Correspondante : Béatrice THIEBAUT
Tel : 03 23 52 06 77

S.R. du Sud de l'Aisne

11 rue Vallée - 02400 CHATEAU THIERRY
Correspondante : Marie Josée PILLIERE
Tel : 03 23 84 24 00



Concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les C.U.M.A. et les propriétaires forestiers vériculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises ci-dessus visées du département de l'Aisne

Grille des salaires applicables à compter du 1er juillet 2009

Classification hiérarchique	Salaire horaire au 01/07/09	Salaire mensualisé 151,67 h	Heures supplémentaires à 125 %	Heures supplémentaires à 150 %
Sans qualification - I1	8,82 €	1 337,73 €	11,03 €	13,23 €
Sans qualification - I2	8,91 €	1 351,38 €	11,14 €	13,37 €
Spécialisé - II1	8,98 €	1 362,00 €	11,23 €	13,47 €
Spécialisé - II2	9,04 €	1 371,10 €	11,30 €	13,56 €
Qualifié - III1	9,47 €	1 436,31 €	11,84 €	14,21 €
Qualifié - III2	9,77 €	1 481,82 €	12,21 €	14,66 €
Hautement qualifié - IV1	10,15 €	1 539,45 €	12,69 €	15,23 €
Hautement qualifié - IV2	10,63 €	1 612,25 €	13,29 €	15,95 €

Prime de technicité : 19,31 €
Minimum garanti (MG) : 3,31 €

Les exploitations viticoles et les CUMA viticoles de la Champagne délimitée

Grille des salaires applicables à compter du 1er juillet 2009

PERSONNEL D'EXECUTION					
Classification hiérarchique	Identifiant MSA	Salaire horaire au 01/07/09	Salaire mensualisé 151,67 h	Heures supplémentaires à 125 %	Heures supplémentaires à 150 %
Ouvrier exécutant - A1	101	8,82 €	1 338 €	11,03 €	13,23 €
Ouvrier exécutant - A2	102	8,99 €	1 364 €	11,24 €	13,49 €
Ouvrier spécialisé - B1	201	9,10 €	1 380 €	11,38 €	13,65 €
Ouvrier spécialisé - B2	202	9,40 €	1 426 €	11,75 €	14,10 €
Ouvrier qualifié - C1	301	10,48 €	1 590 €	13,10 €	15,72 €
Ouvrier qualifié - C2	302	11,20 €	1 699 €	14,00 €	16,80 €
Ouvrier très qualifié - D1	401	11,75 €	1 782 €	14,69 €	17,63 €
Ouvrier très qualifié - D2	402	12,46 €	1 890 €	15,58 €	18,69 €

PERSONNEL ADMINISTRATIF					
Classification hiérarchique	Identifiant MSA	Salaire horaire au 01/07/09	Salaire mensualisé 151,67 h	Heures supplémentaires à 125 %	Heures supplémentaires à 150 %
Employé de bureau - A2	102	8,99 €	1 364 €	11,24 €	13,49 €
Secrétaire spécialisé - B2	202	9,40 €	1 426 €	11,75 €	14,10 €
Secrétaire qualifié - C1	301	10,48 €	1 590 €	13,10 €	15,72 €
Secrétaire qualifié - C2	302	11,20 €	1 699 €	14,00 €	16,80 €
Secrétaire très qualifié - D1	401	11,75 €	1 782 €	14,69 €	17,63 €
Secrétaire très qualifié - D2	402	12,46 €	1 890 €	15,58 €	18,69 €

Nourriture par jour : 18.21 € soit : petit-déjeuner 1.66 € - déjeuner 9.93 € - dîner 6.62 €
Logement de célibataire par mois : 39.72 € SMIC au 1^{er} juillet 2009 : 8.82 € Minimum garanti au 1^{er} juillet 2009 : 3.31 €
Prime vacances : 0, 1 ou 2 enfants : 420 € - 3 enfants et plus : 525 €

Dérogation collective aux durées maximales de travail

Une demande de dérogation collective aux durées maximales hebdomadaires moyenne et absolue du travail a été sollicitée par Jean-Yves Bricout, président de la commission des employeurs de main-d'œuvre de l'USAA, pour tous les employeurs de main-d'œuvre du département pendant les travaux suivants : traitements phytosanitaires, épandage d'engrais, travaux de fenaison, de récolte des céréales, préparation du sol pour semis d'automne, récolte de betteraves, maïs, pommes de terre, semis d'automne, périodes de vêlage et d'agnelage. Cette dérogation s'applique jusqu'au 30 novembre 2009. Cette demande a été accordée par Georges Decker, directeur du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions suivantes :

Durée maximale journalière

La durée maximale journalière est de 10 heures et peut être portée à 12 heures (dépassement de 2 heures) à la condition que :
- le nombre global de dépassement au-delà de 10 heures/jour est limité à 50 heures/an,
- le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède 10 heures est limité à 6 par an au maximum en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une

durée égale au repos supprimé.

Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire absolue de 48 heures peut être portée à 60 heures et, cinq fois maximum jusqu'à 72 heures pendant les travaux cités ci-dessous. Durant cette période et pendant 5 semaines à l'intérieur de cette période, la durée maximale hebdomadaire peut atteindre 72 heures (6 jours x 12 heures). La durée maximale hebdomadaire moyenne calculée sur 12 mois consécutifs reste fixée à 44 heures. La durée annuelle de travail par entreprise et par salarié ne peut dépasser les maxima définis aux articles 8.4 et 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les employeurs désireux d'user de cette dérogation collective devront transmettre s'il y a lieu l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel à ce sujet.

Annualisation de la durée du travail

En application de l'article L 3122-9 du code du travail, le plafond des heures modulées ne peut dépasser 48 heures : ainsi les heu-

res effectuées au-delà de 48 heures sont des heures supplémentaires.

Repos

Toutefois, ces dépassements devront tenir compte des durées de repos.

Repos quotidien

Il est fixé à 11 heures entre 2 jours de travail. Par dérogation autorisée, il peut être ramené à 9 heures à condition que des périodes équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

Repos dominical

Il peut être suspendu 6 fois au maximum par an, en cas de circonstances exceptionnelles pour le personnel concerné par les travaux de récolte, sous réserve que les salariés bénéficient d'un repos compensateur égal au repos supprimé. Ils auront droit à un repos de 48 heures consécutives ou non au moins 2 fois par mois (art. 42 de la convention collective). Les conducteurs de véhicules de transports routiers sont soumis aux dispositions particulières du règlement CEE 3820/85 du 20/12/85 pour ce qui concerne les temps de conduite.

Sandrine FENAUX

La journée de solidarité : lundi de pentecôte ou non ?

En effet, depuis une loi du 16 avril 2008 cherchant à assouplir la mise en oeuvre de la journée de solidarité, le lundi de Pentecôte est redevenu un jour férié normal ou presque : en tout cas, il n'est plus journée de solidarité « par défaut ».

Comment fixer la journée de solidarité ?

Une décision de l'employeur : il revient à l'employeur de définir les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité. Dans la convention, il est prévu que cette journée sera fixée d'un commun accord entre les parties et consignée par écrit. Si l'entreprise est dotée de représentants élus du personnel, l'employeur doit les consulter avant toute décision. Le comité d'entreprise est compétent pour rendre l'avis.

Quelles modalités fixer ?

L'employeur doit prévoir des modalités identiques pour tous et peut retenir :
- soit le travail d'un jour férié chômé autre que le 1^{er} mai. Attention, dans ce cas, les jeunes de moins de 18 ans ne l'accompliront pas puisqu'il est interdit de les faire travailler un jour férié,
- soit le travail d'un jour de repos accordé au titre d'un accord collectif aménageant le temps

de travail. Par exemple, le travail pendant un jour de RTT,
- soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de la convention collective ou des modalités d'organisation de l'entreprise. Par exemple, le travail un samedi à condition qu'il ne soit pas travaillé habituellement dans l'entreprise,
- la journée de travail peut être fractionnée en heures sous réserve que soient remplies les conditions suivantes :
- le fractionnement doit être effectif et correspondre à un travail supplémentaire de 7 heures par an.
Des modalités spécifiques doivent être prévues pour les salariés :
- à temps partiel,
- en convention de forfait en heures sur l'année (ou en jours sur l'année),
- placés dans toute autre situation particulière. En accord avec le salarié, il est aussi possible de prélever une journée de congé sur le compte annuel.

Pas de rémunération supplémentaire pour les mensualisés

Le travail accompli durant la journée de solidarité (qu'il soit effectué en une seule fois ou

fractionné en heures) ne donne pas lieu à une rémunération supplémentaire. Dans la limite de 7 heures, lorsque le salarié est mensualisé (ou dans la limite d'une journée de travail pour les salariés dont la rémunération est basée sur un nombre annuel de jours de travail). Pour les salariés à temps partiel, cette limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée de travail prévue par leur contrat de travail. Les heures effectuées au-delà de cette limite de 7 heures (ou de la limite proratisée pour les salariés à temps partiel) seront, en revanche, normalement rémunérées. Pour les salariés qui ne sont pas mensualisés : salariés saisonniers ou intermittents (ou salariés mis à disposition par une entreprise temporaire), ils seront rémunérés normalement pour le travail effectué durant cette journée de solidarité.

Informez les salariés

La journée de solidarité n'étant plus fixée par la loi, l'employeur a tout intérêt à informer les salariés des modalités de mise en oeuvre de cette journée dans l'entreprise. Cette information évitera toute contestation ultérieure.

Sandrine FENAUX