

Le programme : Espoir famille en collectif

Finalité

Former et informer les familles et les aider à modifier leurs comportements liés aux actes de la vie quotidienne.

Constats

Les enfants et parfois les adultes surconsument beaucoup de produits sucrés et gras. Ces comportements ont pour conséquences : des problèmes de surpoids, des ennuis de santé et un budget en constante augmentation. Les enfants sont parfois victimes des négligences des adultes et prennent des risques au quotidien qui entraînent parfois des accidents domestiques.

Objectifs généraux

Permettre d'échanger sur les habitudes alimentaires de chaque famille.
Recueillir le témoignage des familles qui ont bénéficié du programme Espoir Famille.

Limiter les consommations excessives de sucres et de graisses.

Aider à la modification des comportements alimentaires.
Participer à la prévention des risques domestiques.

Objectifs opérationnels (ce que les familles doivent être capables de faire)

Travailler sur les comportements alimentaires et quotidiens.

Analyser l'alimentation familiale.

Proposer des menus équilibrés.

Adopter des gestes de prévention.

Déroulement

4 séances sont proposées :

1 et 2 : l'alimentation équilibrée

3 - l'hygiène de vie

4 - les accidents domestiques.

Espoir famille

Le service d'action sociale et sanitaire de la MSA de l'Aisne a mis en place depuis le 1er semestre 2008 un programme d'informations appelé : Espoir Famille en Collectif.

Ce programme s'adresse à chacun ou chacune d'entre vous qui pense se retrouver dans le descriptif des objectifs généraux ci-contre.

Mmes Edith Pézairé et Annie Watier, éducatrice pour la santé, conseillère ESF de la MSA, et animatrices de ce programme souhaitent vous rencontrer prochainement pour une intervention prévue dès le mois d'octobre dans les locaux de la MSA de Soissons. Renseignements auprès de Mme Pézairé : 03 23 76 36 46 ou ASAVPA 03 23 22 50 36.

Ce programme «Espoir Famille» sera étendu au reste du département dans le courant de 2009.

Faites circuler ces informations dans votre entourage et participez nombreux à ces activités qui auront lieu à proximité de chez vous... Si vous le souhaitez.

Brigitte HENON

Champignons : ne faites pas d'erreur !

Avant tout, il faut savoir que tous les champignons (même comestibles !) peuvent entraîner des troubles digestifs. En effet, consommés en trop grande quantité, mal cuits ou avariés, ils sont souvent à l'origine de troubles intestinaux, plus ou moins importants selon la fragilité de chacun. Les manifestations sont variables : nausées, vomissements, diarrhées, douleurs abdominales, etc...

Quelques conseils sécurité

Au moindre doute, adressez-vous au pharmacien. Il étudie les champignons au cours de ses études et possède des ouvrages spécialisés.

Tout champignon sauvage doit être cuit et bien cuit.

Crus ou mal cuits, même certains bons comestibles sont très indigestes.

Si vous rencontrez un champignon inconnu : ne pas le mettre dans le même panier que les autres champignons ramassés et identifiés comme comestibles (les spores que libèrent les champignons toxiques le sont souvent aussi).

Ramassez le champignon dans son ensemble pour faciliter son identification ultérieure par le pharmacien ou à l'aide d'un livre illustré.

Source : www.doctissimo.fr

Les partenaires de l'ASAVPA



Rue Jean Martin
02007 LAON CEDEX
Tél. 08.10.11.22.33 - Fax 03.23.79.33.00

Campagne de chasse 2008-2009

L'arrêté préfectoral du 6 mai 2008 a fixé les dates d'ouverture et de clôture de la chasse dans le département de l'Aisne du 28 septembre 2008 au 28 février 2009.

Heures de chasse

Du grand gibier en battue et du petit gibier sédentaire :

9 heures à 18 heures : du 28 septembre au 26 octobre 2008 inclus

9 heures à 17 heures : du 27 octobre 2008 au 28 février 2008

Du grand gibier à l'approche et à l'affût : de jour (1)

Des oiseaux de passage : de jour

Du gibier d'eau :

A la passée (article L424-4 du code de l'environnement) : à partir de 2 heures avant le lever du soleil jusqu'à 2 heures après son coucher.

A partir des postes fixes autorisés par le Préfet (article L424-5 du code de l'environnement) : toute la nuit

(1) de jour : le jour s'entend du temps qui commence une heure avant le lever du soleil au chef lieu du département et finit une heure après son coucher.

Source : www.naturagora.fr

L'échardonnette

L'information des salariés agricoles

n° 153

ISSN 0183-6684

Envoyé gracieusement
grâce au concours
de nos partenaires

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



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

Semer pour...récolter

par Joseph Alexandre, Président de l'ASAVPA de l'Aisne

Pour nous, salariés agricoles, ceci peut paraître une évidence qu'il ne convient pas de rappeler parce que c'est dans l'ordre des choses de la nature.

Toutefois, la semence, la terre ou son équivalent, peuvent être pris dans un sens figuré.

A l'assemblée générale de l'ASAVPA, au mois de mai de cette année, nous aurions aimé semer à tous vents. Il y avait le soleil et le vent, mais la semence est tombée sur la route et elle n'a pas germé.

Vous pourrez nous rétorquer qu'on ne sème plus beaucoup au mois de mai. Dans ce cas, dites à quel moment de l'année nous pouvons vous rencontrer pour échanger en étant sûr que vous serez là.

Pourtant, Fabien et Mickaël se sont dit qu'ils pouvaient être des semeurs, prêts à mettre toute leur énergie pour servir l'ASAVPA en vous donnant l'envie de venir les rejoindre.

Leurs interrogations nous ont amenés à vous proposer le «mode d'emploi» qui peut aider à participer et à s'investir à l'ASAVPA. Un quiz de quelques questions doit pouvoir vous aider à mieux connaître l'ASAVPA. Alors vous ressentirez le besoin nécessaire et vital d'être des éléments constitutifs de ce riche terreau d'où sortiront demain des plantes qui s'épanouiront avec et pour leurs collègues.

Avec plus ou moins d'aléas suivant les régions, la moisson est terminée et il y a déjà des semis de réalisés pour l'année prochaine.

A l'ASAVPA, il n'y a pas de cycle biologique à respecter. On peut semer et récolter à tous moments de l'année. Quelle richesse gratuite ! Il y a sûrement votre part, vous avez votre place pour participer, nous vous attendons avec vos suggestions de bâtisseurs.

Dossier

Les grilles de salaires

A vos marques

L'Asavpa, ça vous dit quelque chose, n'est-ce pas ? Mais vous ne savez pas exactement ce que cela représente, à quoi ça sert ou à qui, ni pourquoi ! C'est sous forme d'un quiz que nous allons vous faire découvrir le rôle, les fonctions, le but de cette association. A vous de tester vos connaissances sur l'Asavpa en répondant aux questions du quiz. Les réponses se trouveront dans le prochain numéro de «L'échardonnette». N'oubliez pas de renvoyer votre coupon-réponse ! A vos marques, prêt, feu, partez C'est à vous de jouer !

Fabien PIERRONT, Administrateur Asavpa

L'avenir des activités, les activités à venir

Cher(es) ami(es), collègues de la profession, si vous me lisez aujourd'hui, c'est sans doute que les activités que l'association peut proposer vous intéressent. C'est pourquoi, je vais vous citer quelques thèmes à venir : journée tronçonneuse, loi TEPA, prime de juin... Comme vous le savez, l'Asavpa peut proposer des activités développement : en association avec l'inspection du travail, centre de formation et tout autre organisme répondant aux attentes de chacun. Les activités de divertissement tels que les sorties, les loisirs sont d'actualité également. L'ensemble des activités est proposé aux salariés du département adhérents ou non. Mais sachez qu'en adhérant, vous contribuez à la vie de l'association. En retour, des prix préférentiels vous sont proposés, puis la participation de l'association aux frais de repas, kilomètres lors des activités vous est acquise. Je termine en vous encourageant à prendre votre cotisation, à venir nous rencontrer pour qu'ensemble nous prévoyons les activités de demain et que toutes les attentes soient couvertes par les propositions à venir.

Sébastien LANTHONY, Vice-président Asavpa

Sommaire

Quiz Asavpa	2
L'avenir des activités, les activités à venir	
Les prud'hommes	3
Dossier : les grilles de salaires	4 - 5
Le droit aux congés payés	6
Les jeudis MEF de la VAE	
Bourse d'emploi	7
Equipements de protection individuelle	
Espoir famille	8

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

Quiz sur l'Asavpa

- Définition du sigle Asavpa**
 - A Association Sur l'Amélioration de la Valorisation Professionnelle Agricole
 - B Association de Salariés Agricoles pour la Vulgarisation du Progrès Agricole
 - C Agence Sociale Agréée Vers des Publics Agricoles
- L'Asavpa, c'est :**
 - A Un syndicat
 - B Une association
 - C Un service de la Maison de l'agriculture
- L'Asavpa existe :**
 - A Que dans l'Aisne
 - B En Picardie
 - C En France
 - D Dans la CEE
- Qui gère l'Asavpa ?**
 - A Des agriculteurs membres Chambre d'agriculture
 - B Des salariés agricoles membres de l'association
 - C Un directeur embauché pour l'association
- Quelle est l'adresse du site Internet de l'Asavpa ?**
 - A www.agrio2.com
 - B <http://aisne.asavpa.asso.fr>
 - C www.asavpa02.com
- Qui décide du contenu du journal «L'échardonnette» ?**
 - A Le directeur
 - B Le Président
 - C Les membres de la Commission Echardonnette
- Connaissez-vous l'adresse de l'Asavpa ?**
 - A Cité administrative - 02016 Laon cedex
 - B Rue Turgot - 02008 Laon cedex
 - C 1 rue René Blondelle - 02007 Laon cedex
- Est-ce que les bureaux de l'Asavpa vous sont ouverts ?**
 - A Oui
 - B Non
 - C Uniquement pendant les permanences
- Qui peut participer aux réunions ou aux sorties proposées par l'association ?**
 - A Les adhérents de l'association
 - B Les salariés agricoles
 - C Les salariés agricoles accompagnés de leur conjoint
- Est-ce que l'Asavpa peut fonctionner sans administrateur ?**
 - A Oui
 - B Non
- Qui sont les adhérents de l'association ?**
 - A Tous les salariés agricoles de l'Aisne
 - B Tous les salariés agricoles syndiqués
 - C Les salariés agricoles ayant réglé leur cotisation annuelle

BULLETIN RÉPONSE AU QUIZ

A retourner à l'Asavpa, 1 rue René Blondelle, 02007 Laon cedex

1	2	3	4	5	6	7	7 b	8	9	10
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
C	C	C	D	C	C	C	C	C		C

Que vous inspire ce quiz *? _____

*Votre réponse pourra être reprise dans le prochain numéro de «L'échardonnette» si vous le souhaitez.

NOM - Prénom : _____ Tél. _____

Adresse : _____

Vous avez passé un peu de temps à répondre à ce questionnaire, nous serions heureux de vous en remercier lors d'une prochaine rencontre, une surprise vous y attendra !

LE COIN JURIDIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Equipements de protection

QUESTION : Je suis tractoriste en exploitation de polyculture ; je m'interroge sur les équipements de protection individuelle qui doivent être mis à ma disposition.

REPONSE : Effectivement, tout employeur doit réglementairement mettre à la disposition des travailleurs les équipements de protection individuelle (EPI) appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant l'exige, les vêtements de travail également appropriés ; il doit veiller en outre à leur utilisation effective. C'est ainsi que, compte tenu de la nature des travaux qui vous sont confiés, votre employeur doit mettre à votre disposition les principaux équipements et vêtements de protection suivants :

- des chaussures montantes de sécurité anti-dérapantes et, lorsque les conditions météorologiques l'exigent, des bottes de sécurité ; ce port est obligatoire en permanence,
- un vêtement de travail ajusté, c'est-à-dire soit un ensemble veste-pantalon soit une combinaison,
- lors des travaux d'atelier, des lunettes de meulage, des gants, un tablier en cuir ou équivalent, un masque à cristaux soudure et un casque antibruit,
- lors de l'utilisation de produits phytosanitaires, des gants conformes en nitrile à usage unique, une combinaison jetable de type 4 étanche aux aérosols liquides à changer au moins une fois par an ou de type 5/6 à changer à chaque traitement, un masque à cartouche type A2P3 et des lunettes,
- lors de travaux de maçonnerie, un casque de chantier, des gants en plastique et, en cas de manipulation de ciment, une protection des voies respiratoires (masque de type P 3),
- lors de travaux en hauteur, l'équipement de protection collective (filet, garde-corps...) doit être privilégié par rapport à l'équipement de protection industrielle (harnais de sécurité).

Il va de soi que votre employeur doit remplacer ces équipements de protection (que vous ne devez pas utiliser en dehors du travail) en tant que de besoin.

F. PATTE

Mel : francois.patte@agriculture.gouv.fr

Bulletin d'adhésion 2008

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

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'AS.A.V.P.A.
 1 rue René Blondelle - 02007 Laon Cedex
 Courriel : asavpa@mao2.org

POLYCLTURE

C.D.D.

- 08/082 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton Saint Simon, entrée de suite
- 08/088 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur qualifié, canton Ribemont, entrée de suite
- 08/097 :** Exploitation, cherche salarié maraîcher, canton Vailly, entrée de suite
- 08/102 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton Coucy le Château, entrée de suite
- 08/103 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton Vic sur Aisne, entrée de suite
- 08/105 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton Craonne, entrée de suite
- 08/106 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton Oulchy, entrée de suite

C.D.I.

- 08/028 :** SCEA, cherche conducteur de tracteur, canton Oulchy, entrée de suite
- 08/066 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton Charly, entrée de suite
- 08/071 :** SCEA, cherche conducteur de tracteur très qualifié, canton Soissons, entrée de suite
- 08/084 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton Vermand, entrée de suite

POLYCLTURE ELEVAGE

C.D.D.

- 08/017 :** EARL, cherche conducteur de tracteur soins aux animaux, canton Condé en Brie, entrée de suite
- 08/089 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton Vervins, entrée de suite
- 08/101 :** GAEC, cherche conducteur de tracteur, vacher, canton Vervins, entrée de suite

C.D.I.

- 08/037 :** Exploitation, cherche vacher conducteur de tracteur, canton Condé en Brie, entrée de suite
- 08/059 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur qualifié, canton du Catelet, entrée de suite
- 08/078 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur soins aux animaux, canton de Vailly, entrée de suite
- 08/087 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, vacher, canton Oulchy, entrée de suite
- 08/091 :** EARL, cherche berger, vacher, hors département, entrée de suite
- 08/099 :** Exploitation, cherche vacher, canton Coucy le Château, entrée de suite
- 08/104 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur soins aux animaux, canton Charly, 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>

Le droit aux congés payés (2^{ème} partie)



Congés pour événements familiaux

A l'occasion de certains événements familiaux, les salariés bénéficient de congés supplémentaires :

- 4 jours pour le mariage du salarié
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 3 jours pour le décès du conjoint
- 2 jours pour le décès d'un enfant, du père, de la mère
- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, des grands-parents en ligne directe ou des petits-enfants
- 1 jour pour la journée citoyenne.

Ces autorisations exceptionnelles d'absence ne se justifient pas lorsque le salarié est en congé. Les congés exceptionnels sont comptés en jours ouvrés.

Congés de naissance et congés paternité

Naissance

Le droit au congé est de 3 jours à prendre dans les 15 jours entourant l'événement (avant ou après la naissance), que ce soit une naissance simple ou multiple. Ce paiement de congé est à la charge de l'employeur.

Paternité

Un congé paternité de 11 jours calendaires consécutifs (y compris les samedis, dimanches et jours fériés), porté à 18 jours consécutifs en cas de naissance multiple est accordé au père depuis le 1er janvier 2002. Ce congé n'est pas fractionnable. Ce congé est pris en charge par la MSA et l'employeur n'est pas tenu à un maintien de salaire. Il procédera à une retenue pour absence. Ce congé peut être cumulé avec le congé de naissance de 3 jours mais il n'y est pas nécessairement accolé. Ce congé doit être pris dans les 4 mois qui

suivent la naissance de l'enfant. Le salarié doit informer un mois avant son employeur des dates de son congé paternité. L'employeur ne peut pas refuser.

Congés supplémentaires

Jours supplémentaires pour fractionnement des congés

Les jours supplémentaires qui n'ont pas été pris avec le congé principal dans la période du 1er mai au 31 octobre (à savoir 12 jours ouvrables consécutifs) donnent lieu à une bonification :

- 2 jours supplémentaires s'il reste 12 jours de congé et plus après le 31 octobre
- 1 jour supplémentaire s'il reste entre 9 et 11 jours après le 31 octobre.

Jours supplémentaires pour ancienneté

Après 10 années d'ancienneté sur l'entreprise ou au service du même employeur, le salarié bénéficie de 1 jour de congé supplémentaire et de 2 jours supplémentaires après 20 ans d'ancienneté.

Journée de congés payés et solidarité

Si le salarié pose une journée de congés payés le jour de la solidarité, cette journée est décomptée comme un jour de congés payés et ne reporte donc pas les congés.

Journée de congés payés et jours fériés

Le jour férié ne se comptabilise pas comme un jour de congés payés. Il reporte d'autant les congés payés.

Sandrine FENAUX
Service juridique de l'USAA

Les jeudis MEF de la VAE

La Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays du Sud de l'Aisne organise tous les derniers jeudis de chaque mois les «Jeudis MEF de la VAE» (Validation des Acquis de l'Expérience). Le principe est de pouvoir offrir aux habitants du bassin d'emploi l'ensemble des réponses liées à leurs interrogations sur la VAE. En effet, au cours de ces journées, tous les partenaires de la VAE sont présents dans les locaux de la Maison de l'Emploi et de la Formation.

A l'occasion du jeudi 27 novembre prochain, la MEF et ses partenaires proposeront une journée spéciale «Agriculture et Espaces verts». L'ensemble des professionnels de ces secteurs d'activités sera à la disposition du public (notamment salariés et chefs d'entreprise) : représentants des ministères pour les questions relatives aux certifications et aux accompagnements, organismes de formation, OPCA (organisme paritaire) pour les problèmes de financement ainsi que les points-relais-conseils pour toutes demandes concernant la VAE. Rendez-vous individuels et animations collectives seront également proposés au cours de cette journée.

Entrée libre ou rendez-vous sur simple demande au 03.55.33.03.00
Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays du Sud de l'Aisne
7 avenue de l'Europe
02400 Château-Thierry
e-mail : contact@mef-psa.fr



Un appel

Vous avez des propositions à faire, vos idées peuvent intéresser beaucoup de monde, vous pouvez venir nous rejoindre pour enrichir «L'Echardonnette». Nous vous attendons pour travailler dans une ambiance conviviale. Faites-vous connaître auprès d'Isabelle Dauteuil ou d'un administrateur, vous aurez tous les renseignements. D'avance, merci. J.A.

Les prud'hommes

Une élection unique en France et en Europe

Salariés, employeurs, demandeurs d'emploi... Le 3 décembre prochain, vous serez plus de 20 millions à être appelés aux urnes, pour élire vos conseillers prud'hommes. Cette élection, unique en France et en Europe, n'est pas une élection «comme les autres». Bien sûr, côté organisation, les points communs avec les autres scrutins sont nombreux : établissement des listes électorales, envoi des documents, mise en place des bureaux de vote, centralisation des résultats... Mais les élections prud'homales restent originales, tant dans leur fondement que dans leur esprit.

Plus de 14 000 conseillers qui vous ressemblent

Tout d'abord, si les conseillers prud'hommes, que vous allez élire pour 5 ans sont des juges élus paritairément, ce ne sont absolument pas des magistrats de carrière ! Ce sont avant tout des hommes et des femmes comme vous, qui connaissent les réalités du monde du travail, avec ses enjeux et ses problématiques. Des juges élus parmi les employeurs et les salariés dans la section de leur activité professionnelle et dont la mission sera de jouer les conciliateurs et de juger les litiges individuels liés aux contrats de travail.

Le rôle clé des préfetures et des mairies

Sachez que les listes de candidats aux élections prud'homales, déposées en préfeture, sont présentées par les organisations syndicales et patronales. Toutefois, vous pouvez vous présenter aux élections en tant que candidat, sans pour autant faire partie d'une

Bon à savoir

Le conseil de prud'hommes est la seule institution française qui accorde le droit de voter aux jeunes dès 16 ans. De plus, aucune condition de nationalité n'est exigée : seul compte le contrat de travail de droit français. Les salariés de nationalité étrangère peuvent donc voter.

Source : www.prudhommes.gouv.fr

organisation syndicale ou patronale, à condition de remplir les conditions requises, et que la liste soit recevable et régulière. Précision également importante : en tant qu'électeur, vous êtes, en principe, inscrit dans la commune où vous exercez votre activité professionnelle.

Des communes qui jouent un rôle majeur dans le bon déroulement de ces élections

En effet, c'est le Maire qui est responsable de l'établissement définitif des listes, de la mise en place des bureaux de vote dans sa commune et de l'organisation du scrutin. Toutefois, sur 36 000 communes environ, seules 10 000 d'entre elles disposeront de bureaux de vote puisque, contrairement aux élections politiques, il existe pour les Prud'hommes des bureaux de vote intercommunaux.

Enfin, si vous ne pouvez pas vous déplacer pour participer à cette élection essentielle pour le monde du travail, vous aurez cette année la possibilité de voter par correspondance dans toute la France. Quant aux électeurs inscrits à Paris, ils pourront également voter par Internet. Mis en place pour la première fois en 1806 par une loi napoléonienne, les conseils de prud'hommes sont une institution capitale dans la vie sociale de notre pays. Ce site a donc été conçu pour vous apporter toutes les réponses aux questions que vous pouvez vous poser sur ces élections mais aussi sur le rôle et le fonctionnement des Prud'hommes. Les demandeurs d'emploi, les employeurs de personnel de maison et les employés de maison qui sont inscrits sur la liste de la commune de leur domicile votent dans leur commune.

Quels salariés peuvent voter ?

Pour voter, vous devez remplir 3 conditions :

- être âgé de 16 ans minimum ;
- exercer au 28 décembre 2007 une activité professionnelle relevant du droit du travail français, y compris être en apprentissage
- ne pas être privé de vos droits civiques.

Il faut par ailleurs que vous soyez inscrit sur les listes électorales prud'homales.

L'organisation des conseils de prud'hommes

Quel est le rôle du conseil de prud'hommes ?

Le conseil de prud'hommes est une juridiction, c'est-à-dire un tribunal, dont le rôle est de régler par voie de conciliation ou de jugement les litiges individuels nés à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre un salarié et son employeur.

Sa composition

Le conseil de prud'hommes est composé de cinq sections autonomes.

Quatre sections correspondent à des secteurs d'activités différents, qui traitent les affaires propres à leur secteur : agriculture, industrie, commerce, activités diverses (activités libérales, artistiques, enseignement, employés de maison, concierges, gardiens d'immeuble...).

La section encadrement : créée en 1979, cette cinquième section est réservée aux cadres sous certaines conditions et aux salariés assimilés, quel que soit leur secteur d'activité.

Les conseillers salariés et les conseillers employeurs siègent en nombre égal (en principe, au moins trois par collègue) dans chaque section.

Un président et un vice-président (fonctions occupées alternativement par un conseiller salarié puis un conseiller employeur) sont élus tous les ans et sont responsables du fonctionnement de chaque section. Chaque section est composée d'un bureau de conciliation et d'un bureau de jugement.

Source : www.prudhommes.gouv.fr

Qui peut saisir le conseil des prud'hommes ?

Tout employeur, personne physique ou personne morale, ainsi que tout salarié peuvent soumettre le litige qui les oppose devant le conseil de prud'hommes.

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 sylviculteurs 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 2008

Classification hiérarchique	Salaire horaire au 01/07/08	Salaire mensualisé 151,67 h	Heures supplémentaires à 125 %	Heures supplémentaires à 150 %
Sans qualification - I1	8,71 €	1 321,05 €	10,89 €	13,07 €
Sans qualification - I2	8,80 €	1 334,70 €	11,00 €	13,20 €
Spécialisé - II1	8,86 €	1 343,80 €	11,08 €	13,29 €
Spécialisé - II2	8,92 €	1 352,90 €	11,15 €	13,38 €
Qualifié - III1	9,35 €	1 418,11 €	11,69 €	14,03 €
Qualifié - III2	9,64 €	1 462,10 €	12,05 €	14,46 €
Hautement qualifié - IV1	10,02 €	1 519,73 €	12,53 €	15,03 €
Hautement qualifié - IV2	10,49 €	1 591,02 €	13,11 €	15,74 €

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 2008

PERSONNEL D'EXECUTION					
Classification hiérarchique	Identifiant MSA	Salaire horaire au 01/07/08	Salaire mensualisé 151,67 h	Heures supplémentaires à 125 %	Heures supplémentaires à 150 %
Ouvrier exécutant - A1	101	8,71 €	1 321 €	10,89 €	13,07 €
Ouvrier exécutant - A2	102	8,86 €	1 344 €	11,08 €	13,29 €
Ouvrier spécialisé - B1	201	8,97 €	1 360 €	11,21 €	13,46 €
Ouvrier spécialisé - B2	202	9,26 €	1 404 €	11,58 €	13,89 €
Ouvrier qualifié - C1	301	10,33 €	1 567 €	12,91 €	15,50 €
Ouvrier qualifié - C2	302	11,03 €	1 673 €	13,79 €	16,55 €
Ouvrier très qualifié - D1	401	11,58 €	1 756 €	14,48 €	17,37 €
Ouvrier très qualifié - D2	402	12,28 €	1 863 €	15,35 €	18,42 €

PERSONNEL ADMINISTRATIF					
Classification hiérarchique	Identifiant MSA	Salaire horaire au 01/07/08	Salaire mensualisé 151,67 h	Heures supplémentaires à 125 %	Heures supplémentaires à 150 %
Employé de bureau - A2	102	8,86 €	1 344 €	11,08 €	13,29 €
Secrétaire spécialisé - B2	202	9,26 €	1 404 €	11,58 €	13,89 €
Secrétaire qualifié - C1	301	10,33 €	1 567 €	12,91 €	15,50 €
Secrétaire qualifié - C2	302	11,03 €	1 673 €	13,79 €	16,55 €
Secrétaire très qualifié - D1	401	11,58 €	1 756 €	14,48 €	17,37 €
Secrétaire très qualifié - D2	402	12,28 €	1 863 €	15,35 €	18,42 €

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} mai 2008 : 8,71 €

Minimum garanti au 1^{er} mai 2008 : 3,31 €

Cadres d'exploitations viticoles de la Champagne

PERSONNEL D'EXPLOITATION

Classification hiérarchique	Salaire horaire au 01/07/08	Salaire mensualisé 151,67 h	Heures supplémentaires à 125 %	Heures supplémentaires à 150 %
Agent 1 ^{er} degré - 185	13,32 €	2 021 €	16,65 €	19,98 €
Agent 2 ^{ème} degré - 210	14,94 €	2 266 €	18,68 €	22,41 €
Agent 3 ^{ème} degré - 250	17,52 €	2 658 €	21,90 €	26,28 €
Régisseur gérant - 300	20,77 €	3 150 €	25,96 €	31,16 €

PERSONNEL ADMINISTRATIF

Classification hiérarchique	Salaire horaire au 01/05/08	Salaire mensualisé 151,67 h	Heures supplémentaires à 125 %	Heures supplémentaires à 150 %
maîtrise de bureau 210	14,94 €	2 266 €	18,68 €	22,41 €

Valeur du point : 0,0625

Prime uniforme : 1,3010 €

Salaires et cotisations sociales pour les apprentis : attention aux changements

Pour les contrats conclus après le 1er janvier 2007, la cotisation accident du travail est due. Elle est uniforme quelle que soit la catégorie professionnelle et s'élève à 2,29 %.

Cotisations des apprentis au 1er juillet 2008 pour les entreprises de moins de 10 salariés

Pour les contrats conclus avant le 1/01/2007 Polyculture - élevage - horticulture

Cotisations	Maître d'apprentissage	Apprenti
AFNCA	0,05 %	-
ANEFA	0,01 %	0,01 %
PROVEA	0,20 %	-
Service santé au travail	0,43 %	-
Prévoyance : - maladie - invalidité - décès	CAMARCA 1,33 %	0,87 %
Total	2,02 %	0,88 %

Pour les contrats conclus après le 1/01/2007 Polyculture - élevage - horticulture

Cotisations	Maître d'apprentissage	Apprenti
AFNCA	0,05 %	-
ANEFA	0,01 %	0,01 %
PROVEA	0,20 %	-
Service santé au travail	0,43 %	-
Prévoyance : - maladie - invalidité - décès	CAMARCA 1,33 %	0,87 %
Accident du travail (uniforme quelle que soit la catégorie)	2,29 %	-
Total	4,31 %	0,88 %

Rémunérations au 1^{er} juillet 2008

Année du contrat	Age de l'apprenti					
	16/17 ans		18/20 ans		21 ans et plus	
	Salaire mensuel	% SMIC	Salaire mensuel	% SMIC	Salaire mensuel	% SMIC
1 ^{ère} année	330,26 €	25	541,63 €	41	700,15 €	53
2 ^{ème} année	488,79 €	37	647,31 €	49	805,84 €	61
3 ^{ème} année	700,15 €	53	858,68 €	65	1 030,42 €	78

Les cotisations sont calculées sur une assiette forfaitaire égale au pourcentage du SMIC calculée sur 169 SMIC (valeur au 1er janvier de l'année) diminuée de 11 points.

Pour les plus de 20 salariés : FAFSEA : 0,20 % en part patronale soit en totalité 2,22 % pour les contrats conclus avant le 01/01/2007 et 5,82 % pour les contrats conclus après le 01/01/07