Artisanat Alimentaire magazine

N°1
Juillet 2014

Actus
- Etat des lieux de l'artisanat aujourd'hui
- Chiffres clés
- Le "Paris-Brest" sur le podium

Zoom
Les métiers de l'AFFLEC

DOSSIER
Poissonnerie, à la conquête du MOF

Un métier, une passion
Philippe Olivier : la passion de transmettre

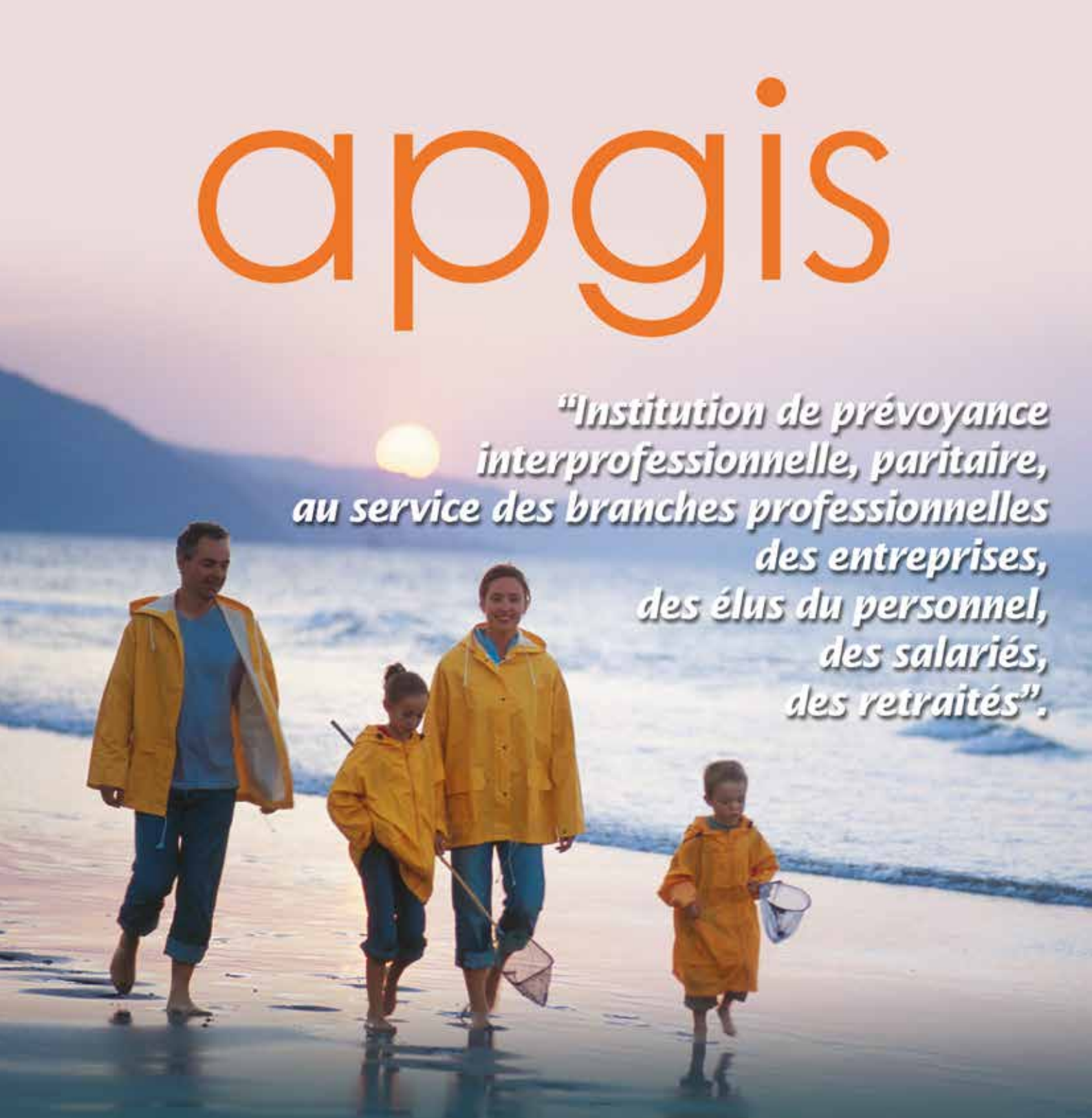
Juridique
- Grilles de salaires 2014
- Protection sociale

Secteur
- La boucherie, un secteur qui recrute
- Myriam, du filet de merlu au filet de bœuf !

Interview
FO R&O, le syndicalisme s'installe à Rungis

FO FGTA
Créateur de progrès social

apgis



"Institution de prévoyance interprofessionnelle, paritaire, au service des branches professionnelles des entreprises, des élus du personnel, des salariés, des retraités".

L'**APGIS** assure aux salariés des branches professionnelles les garanties de prévoyance prévues par leur convention collective (garanties en cas de décès, incapacité de travail et invalidité, mais aussi frais de santé et dépendance).

L'**APGIS** construit des régimes sur mesure pour les entreprises quel que soit leur taille ou leur secteur d'activité.

Les contrats proposés sont responsables : les cotisations sont déductibles fiscalement et socialement.

apgis 12, Rue Massue 94684 VINCENNES - Tél. : **01 49 57 16 00**

Didier Pieux
Secrétaire fédéral FGTA-FO

Édito

« Créer et défendre le progrès social, une dynamique à partager »

Chers lecteurs,

J'ai le plaisir de vous présenter le premier magazine de la FGTA-FO exclusivement consacré à l'artisanat alimentaire. À l'image de l'ensemble de la politique fédérale tournée vers l'action, nous avons fait le choix de mettre en avant les femmes et les hommes de terrain qui font vivre ce secteur professionnel en exerçant avec passion des métiers d'avenir.

Vous trouverez donc tout au long de ces pages un peu de ce qui fait la force et la particularité de l'artisanat alimentaire : la qualité du savoir-faire alliée au sens du commerce.

Méconnues et encore trop souvent dévalorisées en raison de leur caractère manuel, les professions des branches présentées dans ce magazine ont parfois du mal à attirer les jeunes. Pourtant, il y existe de véritables perspectives d'évolutions professionnelles, comme celles d'accéder au poste de cadre et de manager ou bien même de devenir son propre employeur. Pour y remédier, le dialogue social doit être perçu comme un enjeu majeur. Certaines branches professionnelles l'ont bien compris. En augmentant les salaires, en développant la prévoyance et en donnant accès à de meilleures garanties de remboursement de frais de soins de santé, le salarié est valorisé à juste titre car il demeure l'élément moteur de l'entreprise.

Dans ces négociations, la FGTA-FO joue un rôle prépondérant et les employeurs doivent saisir cette opportunité.

En 2014, nous sommes confrontés à une riche actualité sur le plan législatif qui met à mal les efforts consentis ces dernières années. Dans la droite ligne de l'ANI du 11 janvier 2013 que Force Ouvrière n'a pas signé, le Conseil constitutionnel a décidé de suspendre l'application de certains accords autour des frais de santé. La FGTA-FO est convaincue que la mutualisation et la solidarité intergénérationnelle incarnent les solutions pour améliorer la prévention de la santé et le pouvoir d'achat des salariés. C'est la raison pour laquelle la Fédération soutient et continuera de soutenir toutes les actions en contentieux sur ce thème.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, FO s'impliquera aussi pour préserver la dynamique des politiques qui ont été mises en place paritairement et qui fonctionnent, en témoigne le nombre de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) récemment créés.

Bonne lecture à toutes et à tous.

Didier Pieux
Secrétaire fédéral FGTA-FO

Sommaire

Artisanat Alimentaire

#1

- L'édito 3
- Actualités des branches 4
- Zoom 5
- Le dossier 6-7
- Un métier, une passion..... 8
- Juridique 9-11
- Secteur d'avenir 12
- Interviews 13-14

Une publication semestrielle de la FGTA-FO branche Artisanat Alimentaire : 7 passage Tenaille - 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 85 10 - Directeur de la publication : Dejan Terglav - Directeur de la rédaction : Didier Pieux - Chargé de communication : Alexandre Rault - Directeur de la communication : Michel Enguelz - Crédit photos : Force Ouvrière, Arena Photo UK/Shutterstock.com, Fotolia
Conception et création : Agence Comtigo - tel : 01 78 47 22 46 et Véronique Vallentin - Impression : FGTA-FO - N° de ISNN en attente - 2 800 exemplaires

Etat des lieux de l'artisanat aujourd'hui

L'artisanat représente aujourd'hui un tiers des créations d'entreprises et emploie près de 10 % des actifs soit plus de 2 millions de salariés.

Un univers qui attire de plus en plus de femmes

Les femmes représentent désormais 22 % des dirigeantes artisanales soit deux fois plus qu'il y a 30 ans.

Un secteur en progression

Aujourd'hui, le modèle de la grande distribution recule face au renouveau de l'artisanat. Les consommateurs cherchent des produits de qualité et de la proximité. En 15 ans, on est passé de 850 000 entreprises artisanales à plus d'un million aujourd'hui.
Chaque année, un tiers des créations ou reprises d'entreprises se font dans l'artisanat.

Des difficultés de recrutement

Des milliers d'emplois restent non pourvus. Même si l'artisanat attire de plus en plus, il souffre encore d'une sorte d'image d'Epinal de métiers parfois difficiles et insuffisamment rémunérés.

Un secteur innovant

Contrairement à une idée reçue, les métiers de demain s'inventent aussi dans l'artisanat.
De nombreuses entreprises artisanales sont à l'origine de recherches innovantes pour développer de nouveaux matériaux ou technologies de pointe.

Source La Croix

Chiffres clés

Le nombre de salariés dans les CCN de l'alimentation de détails.

- **CHARCUTERIE**
  15 000 salariés pour 6 500 entreprises.
- **BOULANGERIE**
  120 000 salariés pour 29 000 entreprises.
- **PATISSERIE**
  22 000 salariés pour 4 800 entreprises.
- **CHOCOLATERIE**
  17 400 salariés pour 827 entreprises.
- **BOUCHERIE**
  30 000 salariés pour 20 000 entreprises.
- **POISSONNERIE**
  17 000 salariés pour 3 500 entreprises.
- **AFFLEC** (Fruits, Légumes, Epicerie, Crèmerie)
  65 000 salariés pour 38 500 entreprises.
- **MAREYAGE**
  5 500 salariés pour 350 entreprises.

Le "Paris-Brest" sur le podium

À l'origine du Paris-Brest, fleuron de notre patrimoine pâtissier, une course de vélo reliant les deux villes. Course créée à la fin du XIXe siècle pour promouvoir les vertus de la bicyclette. Le célèbre gâteau a été inventé pour récompenser le vainqueur de la course côté brestois. D'où la forme circulaire du gâteau qui s'inspire de la couronne de feuilles de laurier tressées que portaient les gladiateurs victorieux en gage de liberté à venir. Fait à base de pâte à choux et de crème mousseline pralinée, le Paris-Brest a connu un grand succès avant de tomber un peu en désuétude. Au grand dam des amateurs de pâtisserie traditionnelle à la française.

La pâte à choux

Ingrédients :
- 250 g de lait entier
- 4 g de fleur de sel de Guérande
- 100 g de beurre
- 150 g de farine type 45
- 4 à 5 œufs
- 100 g d'amandes effilées

Recette :
- Porter à ébullition le beurre, le sel et le lait.
- Ajouter la farine tamisée hors du feu.
- Mélanger vivement le tout avec une spatule pour empêcher que la pâte forme des grumeaux.
- Remettre la pâte sur le feu et faire dessécher.
- Ajouter les œufs après avoir transvaser l'appareil dans une bassine pâtissière.
- Surveiller la consistance de la pâte.
- Dresser avec une poche à douille unie n° 15 des cercles de 10 cm de diamètre.
- Dorer et parsemer d'amandes effilées.
- Cuire dans un four à 180°c pendant 30/35 mn.

La crème

Ingrédients :
- 400 g de lait entier
- 100 g de sucre semoule
- 45 g de poudre à flan
- 2 œufs
- 300 g de beurre pommade
- 200 g de praliné

Recette :
- Porter à ébullition le lait et la moitié du sucre.
- Blanchir les œufs et le reste du sucre.
- Ajouter la poudre à flan.
- Verser le lait sur l'appareil blanchi.
- Reverser dans la casserole et laisser bouillir 2 mn.
- Débarrasser sur une plaque filmée et laisser refroidir au froid positif.
- Crémer le beurre en pommade.
- Ajouter le praliné au beurre.
- Incorporer la crème pâtissière lissée.
- Monter la crème au fouet.
- Dresser votre Paris-Brest. avec une poche à douille n°13 cannelée.

Bonne dégustation.

Zoom sur les métiers de l'AFFLEC

Les métiers de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers font partie du paysage quotidien : cavistes, fromagers, épiciers classiques et bios, primeurs, et autres commerçants alimentaires de proximité. Au total, ce sont 17 900 entreprises, dont beaucoup de très petites entreprises et de PME, qui emploient 67 000 salariés, générant un chiffre d'affaires de 18,2 milliards d'euros par an dans 60 000 points de vente. Avec une évolution du nombre de postes de 22 %, ces dernières années, ce secteur offre de vraies perspectives pour les salariés.

Quels métiers pour quelle population ?

Dans les secteurs de l'artisanat alimentaire, les salariés sont à 58 % des femmes, principalement jeunes (47 % des salariés ont moins de 30 ans), avec un statut d'employé, et majoritairement en contrat à durée indéterminée. 57 % des salariés exercent leur activité professionnelle à temps complet contre 43 % à temps partiel. Les emplois sont principalement répartis sur les postes de vendeurs en alimentation, employés de libre-service du commerce, magasiniers, et caissiers de magasins.

Selon l'Insee, les chiffres témoignent d'un faible turn-over dans la branche, et donc de la possibilité d'y faire carrière, puisqu'en 2011, plus de la moitié des salariés avaient une ancienneté d'au moins cinq ans, dont une majorité supérieure à 10 ans.

De quoi attirer de nombreux profils, notamment des personnes qui souhaitent se reconvertir. Pour cela, le passage par des formations est fortement recommandé car il constitue un atout primordial sur un marché du travail extrêmement concurentiel.

Quelles formations ?

Une dizaine d'organismes habilités à délivrer des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) pour les métiers de l'AFFLEC sont répartis sur le territoire. Ces CQP sont au nombre de six : CQP de vendeur conseil caviste, CQP de vendeur conseil crèmerie-fromagerie, CQP de vendeur conseil en épicerie, CQP de vendeur conseil en fruits et légumes, CQP de vendeur conseil en produits biologiques et CQP d'adjoint au responsable de rayon fruits et légumes. Ces formations en alternance durent une année et sont réparties sur 756 heures maximum. Les différentes étapes sont l'évaluation préalable, la formation en centre, la formation en entreprise, la découverte de la filière et la certification.

Wilfrid Cambianica, aujourd'hui directeur-adjoint des Nouveaux Robinson à Neuilly-sur-Seine, a suivi l'une d'entre elles, le CQP de vendeur conseil en produits biologiques : "*J'étais chef de projet dans l'informatique. Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sein de mon ancienne entreprise, j'ai pu accéder à une formation. J'ai voulu me reconvertir dans un secteur porteur et exercer une activité professionnelle qui ait du sens pour moi*" .

Si les six CQP proposés le sont dans des domaines différents, les qualités intrinsèques pour réussir sont les mêmes : savoir conseiller, être organisé et dynamique, et connaître les produits que l'on vend. "*La connaissance des produits est un atout mais il ne faut pas nécessairement un profil bio car la clientèle évolue et n'est pas forcément tout de suite en recherche d'informations détaillées sur les produits. Ce qui est le plus important, c'est le sens du service client*" avance Wilfrid. *"Aujourd'hui, je suis pleinement satisfait car je travaille dans une entreprise où l'ascenseur social fonctionne, preuve en est le poste que j'occupe dorénavant, et dans un secteur qui donne du sens à l'énergie que je dépense au quotidien*".

Didier Pieux, secrétaire fédéral FGTA-FO en charge du secteur, tient lui aussi à souligner la capacité d'attraction de la branche professionnelle : "*La Commission paritaire où FO joue un rôle important remplit pleinement sa fonction. La profession a compris les enjeux de demain et tous les thèmes sont abordés et négociés. On arrive à améliorer les salaires et le régime de santé. Le dialogue social permet de donner des perspectives aux salariés des métiers de l'AFFLEC, tant du point de vue économique que de la formation professionnelle.*" Voilà les éventuels candidats prévenus.

Alexandre Rault, chargé de communication

Poissonnerie, à la conquête du MOF (Meilleur Ouvrier de France)

Le titre de Meilleur Ouvrier de France (MOF) constitue la récompense professionnelle suprême dans de nombreux corps de métiers. Décerné par un jury composé de professionnels, de représentants de l'Éducation nationale et de Meilleurs Ouvriers de France, ce diplôme (équivalent niveau III) est l'aboutissement d'une longue épreuve pour le candidat. La remise du titre de MOF qui se fait en principe à la Sorbonne est suivie d'une réception à l'Élysée pour les "Meilleurs des Meilleurs", ce qui témoigne de l'attachement de la culture française à cette distinction symbolisée par le col bleu-blanc-rouge qu'arborent les vainqueurs de l'épreuve. Dans la poissonnerie, la 3e session du "MOF Poissonnier - Écailler" depuis la création du diplôme est en cours. Rencontre avec des passionnés.

Un diplôme pour poursuivre plusieurs objectifs

La création du titre "Un des Meilleurs Ouvriers de France" est récente dans la poissonnerie puisque la première session s'est déroulée en 2007 seulement. Pour Roger Domain, poissonnier dans le 17e arrondissement parisien et membre du jury : "*Auparavant nous avions les Rabelais. Mais il était plus logique d'instaurer le concours "Un des Meilleurs Ouvriers de France" distinguant aussi bien les employés que les patrons dans l'excellence. Cela constitue un apport incontestable au niveau de l'image et de la professionnalisation des Poissonniers Écaillers de France*".

Comme de nombreux autres métiers de l'artisanat, entre la dévalorisation des métiers manuels et des conditions de travail réputées difficiles, la poissonnerie peine à attirer les jeunes malgré une grille de salaires attractive. Pour Roger Domain : "*Le recrutement n'est pas évident car notre métier est souvent perçu comme étant astreignant, je trouve cela réducteur. Certes, la poissonnerie n'est pas un travail évident en raison de l'humidité et du froid dans lequel les salariés évoluent, il faut aimer ce que l'on fait, c'est une certitude. Toutefois, il y a des produits de très bonne qualité et du choix. On voit de très beaux étals que l'on peut admirer comme des tableaux. C'est un métier d'artiste qui vaut la peine d'être découvert par les jeunes*" !

Le déroulé de l'épreuve

Une sélection s'opère suite à des épreuves qualificatives. Ces épreuves pour la session en cours se sont déroulées au mois d'avril 2014, sur 33 candidats inscrits, 10 candidats ont été sélectionnés pour la finale.

La Confédération Nationale des Poissonniers Écaillers de France s'occupe de l'organisation et de la logistique. Elle forme le jury composé de 15 personnes.

Depuis la première session du MOF dans cette branche professionnelle, le nombre de candidats se stabilise. Si le concours gagne en notoriété auprès d'éventuels prétendants, ceux-ci sont aussi avertis de sa difficulté. Cependant, certains viennent toujours en « touriste » et se découragent rapidement, n'allant pas au bout des quatre journées de qualification préliminaires. Le Président de la Confédération, Pierre Jessel, fait remarquer : "*Certains viennent se jauger, d'autres ne sont pas poissonniers, mais vendeurs de poissons ! Ce concours leur donne un aperçu du côté professionnel du métier*".

Pour se présenter au concours, il faut avoir 23 ans minimum. La fourchette d'âge observée varie entre 30 et 40 ans. Il y a autant de salariés que d'employeurs à se présenter, et de plus en plus de femmes font leur apparition.

La préparation au concours dure trois ans durant lesquels le candidat participe à plusieurs stages : un lors de la première année pour les qualifications, et un autre avant la finale.

Que ce soit pour les qualifications ou la finale, l'épreuve se déroule de la même façon. Il y a d'abord la redoutable fiche technique. Les candidats doivent identifier les poissons et connaître sur le bout des doigts leurs noms scientifiques. "*C'est très difficile et cela demande beaucoup de recherches et de mémorisation*" insiste Roger Domain.

Vient ensuite la préparation. Pour les qualifications, le poisson est fourni contrairement à la finale, où l'on évalue la capacité du candidat à trouver des produits de qualité, compétence indispensable dans le métier.

Dans cette seconde partie de l'épreuve, le candidat doit satisfaire à plusieurs critères que nous présente Roger Domain.

- Il doit tout d'abord démontrer l'étendue de son savoir-faire dans la coupe et la présentation du poisson (par exemple : préparer un turbo en portefeuille). "*Le jury est intraitable sur le désarêtage. Certains sortent la pince à épiler ! Il faut dire que les arêtes découragent beaucoup de gens de manger du poisson, donc nous sommes très attentifs sur ce point*". La qualité du grattage et du filetage sont primordiales et toutes les préparations possibles sur les différents poissons sont passées en revue.

- Le strict respect des normes drastiques d'hygiène sur le poste de travail et sur la personne du candidat est indispensable.
- La façon de travailler le produit. "*L'amour du métier y fait pour beaucoup. On peut travailler et apprendre, mais rien ne remplace la passion du produit*".
- L'étalage. "*On regarde la qualité du produit et la présentation. Il y a des exigences techniques. Certains produits ne doivent pas entrer en contact avec la glace par exemple. Le jury juge le bon suivi de la règlementation sur les produits frais. Le côté artistique est très important, il faut que l'étal donne envie. Au cours des épreuves, j'ai vu des étalages magnifiques, la palette des choses à faire est extraordinaire et illimitée. Lors de la dernière session, le thème était les "Tropiques". Le sujet est donné à l'avance car il faut un long travail de préparation*".

Pendant que les candidats exécutent la préparation, les membres du jury leur posent des questions sur la cuisine car le poissonnier est avant tout un commerçant qui doit savoir conseiller ses clients sur l'utilisation des produits qu'il vend.

Pour réussir, un long et dur travail est nécessaire comme en témoigne Sébastien Brandin, candidat pour la session en cours et qualifié pour la finale qui aura lieu le 18 février 2015 : "*Il faut consentir à beaucoup de sacrifices sur le plan humain et prévoir une grosse participation financière. Il faut acheter la matière pour les entraînements sur le thème proposé et recommencer de nombreuses fois. Je recherche actuellement des sponsors pour m'aider*".

Pour Virginie Brouant, première femme à décrocher le "MOF Poissonnier - Écailler" en 2007 : "*Financer son concours a un coût important mais j'ai eu la chance d'avoir un employeur qui m'a aidé pendant les trois années que j'ai passé à me perfectionner*". Roger Domain confirme l'intérêt que peuvent partager un salarié candidat et son employeur dans la perspective du concours : "*C'est une satisfaction pour tous. Si le salarié réussit son concours, il percevra une rémunération à la hauteur de ses capacités, cela doit se faire naturellement. Et, du côté de l'employeur, avoir à disposition un employé avec un tel savoir-faire pourra lui permettre de valoriser sa poissonnerie*".

Côté jury, Didier Pieux, secrétaire fédéral à la FGTA-FO en charge du secteur et vice-président du jury, fait part de son admiration pour les réalisations présentées par les aspirants : "*J'ai tout de suite été impressionné par l'engagement des candidats qui travaillent leurs gammes pendant des mois, la façon dont ils manipulent le produit avec respect, leur sens de l'organisation et la technicité dont ils font preuve. On a du mal à croire que ce métier est aussi complexe, ce concours lui fait une belle vitrine. Grâce à notre engagement dans le dialogue social, la FGTA-FO a été conviée à prendre part au jury, et je tiens à remercier la Confédération Nationale des Poissonniers Ecaillers de France de m'avoir permis de vivre cette expérience qui met en valeur le savoir-faire des salariés et leur offre des perspectives d'évolutions professionnelles. Ce concours fait clairement grandir le salarié et la profession*".

Obtenir le MOF, pour quoi faire ?

D'un point de vue personnel, décrocher le titre de « Un des Meilleurs Ouvriers de France » est bien sûr valorisant et participe à la reconnaissance de sa compétence et de sa passion pour son métier par ses pairs, sa clientèle, le grand public mais aussi vis-à-vis des autres professions de l'artisanat alimentaire.

Pour Virginie Brouant : "*Décrocher le MOF a validé mon évolution professionnelle. C'est une satisfaction personnelle avant tout. Cela met en valeur mon métier et démontre que je l'apprécie. Depuis 2009, je suis devenue patronne. Le diplôme m'a aidé dans ce projet que j'avais. Il m'a ouvert des portes, notamment sur la question des crédits bancaires. Le fait d'être la première femme à avoir obtenu ce diplôme est une fierté supplémentaire. C'est une petite revanche sur les remarques désagréables que l'on a pu me faire quand j'étais la seule fille en formation à l'école même si, je le précise, tout s'est très bien passé de ce point de vue lors du MOF. Pour ce qui est de la reconnaissance vis-à-vis du grand public, à chaque fois que je porte le col bleu blanc rouge, les gens me félicitent, particulièrement à Beaune où se trouve ma poissonnerie et qui est une région très gastronomique*".

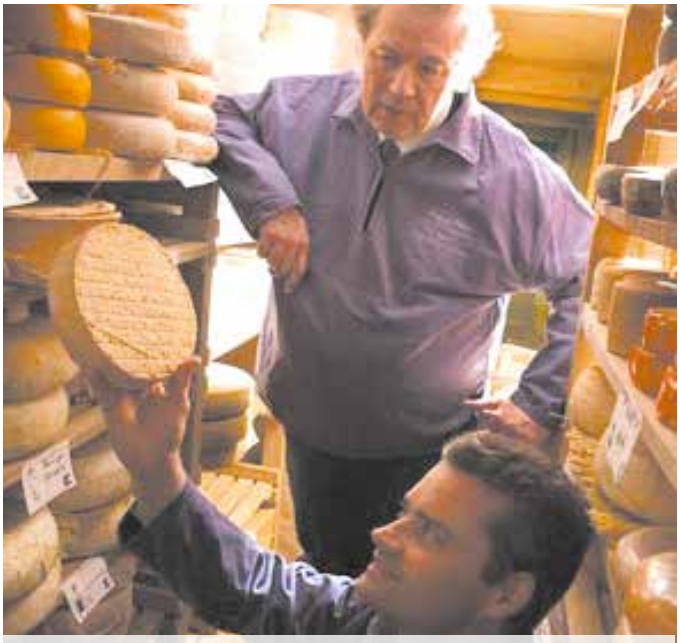
Selon Sébastien Brandin : "*Dans notre métier, le MOF est le Saint Graal, le diplôme le plus important. Le passer permet de me perfectionner et de me situer par rapport à mes confrères. De plus, lors des trois années de préparation, j'ai pu prendre part à des échanges enrichissants avec les membres de la profession. Je pense que si je parviens à décrocher ce titre, cela me donnera de la crédibilité dans mes projets, ce sera la récompense d'un long entraînement et d'années de travail*".

Pour Roger Domain, le MOF doit susciter des vocations chez les jeunes qui manquent tant au renouvellement de la branche professionnelle : "*Certains élèves ne sont pas fait pour les études longues. Le MOF tout comme les journées portes ouvertes que nous organisons chaque année doivent faire naître chez ce public l'envie de s'orienter vers les métiers de l'artisanat alimentaire. Il faut développer les stages de découverte. Il est dommageable pour tout le monde que des personnes qui auraient pu s'épanouir dans cette profession ne le fassent pas. Comme tous les métiers manuels, ils sont dévalorisés alors qu'en les exerçant, on atteint une finalité, un but concret qui apporte beaucoup de satisfaction. Si l'on pouvait, notamment grâce au MOF, amener plus de jeunes vers les métiers de bouche, ils y auraient pour eux beaucoup à faire et je pense qu'ils seraient contents et, en plus, gagneraient bien leurs vies*".

Alexandre Rault, chargé de communication

Philippe Olivier, la passion de transmettre

Crémier-fromager, Philippe nous parle de sa passion pour son métier et de son désir de transmettre son savoir-faire aux générations futures. Un métier humain avant tout pour que la fabrication des bons fromages reste entre de bonnes mains.



Philippe Olivier, fromager

Bref rappel historique

Le développement de notre métier de crémier-fromager depuis le début du XIX[e] siècle tient à la croissance des villes et à l'amélioration de l'alimentation. Les habitants des centres-villes et leurs périphéries consommaient déjà du lait, du beurre, des œufs et fromages. Pendant longtemps, dans les grandes agglomérations, le "commerce-ambulant" du lait frais était assuré par une figure pittoresque : la laitière.
Parfois, les femmes tiraient elles-mêmes leurs carrioles et vendaient sous les portes cochères des immeubles... On les appelait à l'époque les baladeuses ou les marchandes aux petites voitures.

Plus tard, les laitiers-nourrisseurs seront ceux qui ouvriront les premières boutiques dans les beaux quartiers. Il était à l'époque de bon ton pour les gens à la mode d'aller boire du lait frais, de consommer du café-crème, de gober des œufs ! Les premières crémeries pointèrent le bout de leurs nez au début du siècle dernier. Avant et après la seconde guerre mondiale, les B.O.F. (beurre-œufs-fromages) animèrent le métier.

Dans les années 1970, l'arrivée de la grande distribution change profondément la donne pour les petits commerçants indépendants. Elle entraîna la disparition de nombre d'entre eux. Puis, notre métier entama sa révolution fromagère en se transformant, s'adaptant à la vente de fromages de qualité...

A partir de 1967 : je découvre le métier

J'ai 17 ans ! Je quitte ma famille, j'abandonne ma Normandie pour monter à Paris. Je me retrouve rue Cler... Avec une idée fixe : apprendre le métier de fromager. Et plusieurs patrons d'apprentissage humains vont beaucoup faire pour moi. Pourtant, nombreux étaient les pessimistes. Pour eux, notre métier allait disparaître entraîné par la fin du lait cru et ils nous encourageaient à nous reconvertir. Grâce à la passion qui nous anime, notre métier a pu s'adapter une nouvelle fois et aller de l'avant.

L'avenir nous appartient

Environ 13 000 professionnels à la sortie de la guerre, nous n'étions plus que 2 500 en 1990. Aujourd'hui, ça repart... nous sommes 3 200 ! Des jeunes trouvent du sens à notre profession et créent de nouveaux points de vente. Humains avant tout, les crémiers-fromagers investissent dans l'avenir. Ils ont pour maître-mots : réflexion, expérimentation, échange, entraide, formation, développement des confréries, compagnonnage individuel...

Philippe Olivier

Aujourd'hui, notre métier recrute et propose un vrai parcours professionnel pour les candidats, ainsi que de nombreuses chances de se distinguer.
Peut-être vous-même aurez-vous envie de devenir crémier-fromager ?

Grille de salaires 2014

Nouvelle grille de salaires dans la pâtisserie artisanale

Coefficient	Salaire horaire	Nbre heures	Salaire mensuel
PERSONNEL DE FABRICATION			
160	9.84	151.67	1 492.43
165	9.91	151.67	1 503.05
170	10.02	151.67	1 519.73
175	10.08	151.67	1 528.83
180	10.20	151.67	1 547.03
185	10.50	151.67	1 592.54
PERSONNEL DE VENTE			
160	9.84	151.67	1 492.43
165	9.91	151.67	1 503.05
170	10.02	151.67	1 519.73
175	10.08	151.67	1 528.83
180	10.20	151.67	1 547.03

La FGTA-FO est signataire de l'avenant n°89 à la Convention collective nationale de la pâtisserie artisanale. Celui-ci définit la nouvelle grille de salaires avec une augmentation de 1,4% sur l'ensemble de la grille. Le 1er coefficient est à 9,84 €, soit + 3,25 % par rapport au SMIC horaire brut (9,53 €).

Retrouvez et consultez l'intégralité de la nouvelle grille de salaires sur www.fgtafo.fr rubriques : Artisanat alimentaire / Les accords

Nouvelle grille de salaires dans la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers

Niveau	Classifications	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
OUVRIER(E)S, EMPLOYÉ(E)S		
Niveau I		
Échelon A	Plongeur	1 531
	Employé d'entretien	1 531
Échelon B	Chauffeur-livreur	1 549
	Employé administratif	1 549
Niveau II		
Échelon A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 566
	Caissier	1 566
	Vendeur	1 566
Échelon B	Secrétaire aide-comptable	1 587
	Boucher préparateur	1 587
	Charcutier traiteur	1 587
	Vendeur qualifié	1 587
	Tripier préparateur	1 587
Échelon C	Caissier aide-comptable	1 611
Niveau III		
Échelon A	Boucher préparateur qualifié	1 710
	Charcutier traiteur qualifié	1 710
	Tripier préparateur qualifié	1 710
Échelon B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 749
	Boucher traiteur qualifié	1 749
	Ouvrier tripier	1 749
Échelon C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 814

La FGTA-FO est signataire de l'avenant n°40 à la Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers. Celui-ci place le 1er niveau à + 5,9 % au-dessus du SMIC à partir du 1er février 2014, soit 1 531,00 € brut mensuel pour 151,67h.

Retrouvez et consultez l'intégralité de la nouvelle grille de salaires sur www.fgtafo.fr rubriques : Artisanat alimentaire / Les accords

Nouvelle grille de salaires dans la poissonnerie de détail, demi-gros et gros

Employés / Ouvriers		Agent de Maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 565.35	200	1 857.93	300	2 765.88
140	1 577.85	210	1 924.49	350	3 050.04
145	1 603.46	220	1 945.92	400	3 334.12
150	1 623.70	230	1 991.66	450	3 616.56
160	1 647.29	240	2 026.87		
165	1 670.89	250	2 060.30		
170	1 693.14				
175	1 716.73				
180	1 732.04				
185	1 762.60				
190	1 778.55				

La FGTA-FO est signataire de l'avenant n° 84 à la CCN de la poissonnerie de détail, de demi-gros et de gros. Le 1er niveau applicable à partir du 1er janvier 2014 est fixé à 1 565,35 euros soit un peu plus de 8 % au-dessus du SMIC mensuel légale.

Retrouvez et consultez l'intégralité de la nouvelle grille de salaires sur www.fgtafo.fr rubriques : Artisanat alimentaire / Les accords

Grille de salaires 2014

Salaires 2014 AFFLEC Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

La FGTA-FO est signataire de l'avenant n°116 à la Convention collective nationale de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. Celui-ci définit les salaires minima applicables à partir du 1er février 2014. Le 1er niveau est placé à + 1,25 % au-dessus du SMIC.

Niveau	Taux horaire (en €)
N1A	9.65
N1B	9.82
N2	9.94
N3A	10.09
N3B	10.24

Retrouvez et consultez l'intégralité de la nouvelle grille de salaires sur www.fgtafo.fr rubriques : Artisanat alimentaire / Les accords

Nouvelle grille de salaires dans la chocolaterie, confiserie, biscuiterie

La FGTA-FO a signé l'avenant n°32 à la Convention collective nationale de la branche des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie. Celui-ci définit les salaires applicables à partir du 1er janvier 2014. L'ensemble de la grille est ainsi augmenté de + 2 % par rapport à l'ancienne.

Période concernée du 01/01/2014 au 31/12/2014			Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9.62 €			
			Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 459.00 €			
Classes Catégories	Coeffi-cient	Ancienne RAB	Pourcentage de hausse	RAB au 01/01/12	Rémunération mensuelle	
1 A	120	17 162.98 €	2.00 %	17 506.24 €	1 459.00 €	Débutants pendant 6 mois
1 B	130	17 308.58 €	2.00 %	17 654.75 €	1 471.00 €	
1 C	140	17 843.01 €	2.00 %	18 199.87 €	1 517.00 €	
2	150	18 435.58 €	2.00 %	18 804.29 €	1 567.02 €	A titre indicatif
3 (CAP) A	160	18 962.30 €	3.00 %	19 531.17 €	1 627.60 €	A titre indicatif
3 B	170	19 423.20 €	2.00 %	19 811.66 €	1 650.97 €	A titre indicatif
4 (BTM)	190	20 277.53 €	2.00 %	20 683.08 €	1 723.59 €	A titre indicatif

Retrouvez et consultez l'intégralité de la nouvelle grille de salaires sur www.fgtafo.fr rubriques : Artisanat alimentaire / Les accords

Protection sociale

Décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 : mise en péril de la solidarité dans les branches de l'artisanat alimentaire.

Boulangerie et boulangerie-pâtisserie

Le régime de santé mis en place en 2006 dans la branche, notamment grâce à la FGTA-FO, repose sur un haut degré de solidarité, se manifestant par :

- un taux unique de cotisation pour le salarié,
- des droits non contributifs (couverture gratuite des ayants droits dans certains cas),
- une politique de prévention (visite gratuite chez certains professionnels de santé : dentiste),
- une cotisation de seulement 115% (contre 150% en général) pour les salariés à la retraite,
- une action sociale pour les plus démunis.

Tout cela a été rendu possible uniquement grâce à la désignation d'un seul organisme assureur permettant ainsi la création d'un fonds commun dont l'objet est de garantir cette solidarité intergénérationnelle et ce haut degré de garanties.

Aujourd'hui, des entreprises souhaitent quitter ce régime au prétexte que les clauses de désignation ont été dénoncées par le Conseil constitutionnel. Toutefois, celui-ci a bien précisé que cette décision ne concernait pas les contrats en cours.

En s'associant à une déclaration commune des organisations syndicales et patronales, la FGTA-FO réaffirme sa volonté que toutes les entreprises demeurent affiliées à ce régime dans l'intérêt du pouvoir d'achat et de la santé des salariés.

Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers

Le 6 mai 2013, l'ensemble des partenaires sociaux de la branche ont négocié et signé un accord pour mettre en place un régime de remboursement des frais de soins de santé en faveur des 30 000 salariés de la branche.

Malgré un courrier adressé aux Parlementaires en décembre 2013 et associant l'ensemble des partenaires sociaux, l'accord ne s'applique pas car il n'est toujours pas étendu. Dans l'intérêt des salariés, la FGTA-FO attend une décision politique qui permettra d'entériner cette avancée sociale incontestable, la décision du Conseil constitutionnel ne concernant pas l'accord du 6 mai ayant été conclu et déposé officiellement avant le bouleversement provoqué par la prise de position de ce dernier.

Retrouvez et consultez l'intégralité du courrier adressé aux parlementaires sur www.fgtafo.fr rubriques : Artisanat alimentaire / Actualités

La boucherie, un secteur qui recrute

Les professionnels de la boucherie estiment qu'environ 4 000 postes d'ouvriers bouchers demeurent vacants. Une aberration compte tenu de l'actuel taux de chômage. Souvent associé à des conditions de travail difficiles et des horaires extensibles, le métier a pourtant beaucoup évolué et nombreux sont ceux qui y bâtissent avec succès leurs projets professionnels. Alors comment devient-on boucher ? Peut-on rapidement se reconvertir dans la boucherie ? Le magazine sectoriel de l'artisanat alimentaire est parti à la rencontre des futurs bouchers de l'École nationale supérieure des métiers de la viande à Paris afin de répondre à ces questions.

Quelles formations, pour quels profils ?

Il existe deux portes d'entrée au métier de boucher, le CQP (Contrat de Qualification Professionnelle) et le CAP (Contrat d'Apprentissage Professionnel). Le CQP, une formation courte d'une année dont le contenu a été négocié et signé par la FGTA-FO, s'adresse avant tout à des individus qui souhaitent se reconvertir. A l'ENSMV*, une multitude de profils atypiques témoignent de l'attractivité du secteur : anciens notaires, chauffeurs de taxi, fonctionnaires, chômeurs, ouvriers de l'agroalimentaire... Comme le souligne Alexandra, ancienne ingénieure de contrôle qualité dans l'agroalimentaire : "*Le métier est physique mais demande aussi de la souplesse et de la finesse. En étant motivée, c'est tout à fait abordable. Le plus important, c'est d'avoir le sens du contact avec les clients*". Ce désir de proximité revient souvent dans les propos des futurs bouchers, définissant ainsi une des qualités premières à posséder pour réussir dans le secteur.

Le CAP vise davantage les jeunes qui ont eu très tôt la vocation pour ce métier de bouche. Obtenu après deux années d'études, les apprentis alternent entre cours à l'école et entreprise. Un bon moyen d'apprendre concrètement son métier en percevant une rémunération.

Comme dans tous les métiers de l'artisanat alimentaire, beaucoup rêvent un jour de devenir leur propre employeur. Être titulaire du CAP demeure l'obligation légale minimum pour exercer dans ces conditions.

L'ENSMV prépare aussi les apprentis au concours "*Un des Meilleurs Apprentis de France*". Les candidats sélectionnés après des épreuves dans leurs régions se retrouvent chaque année en finale au niveau national. Le début d'une carrière tournée vers l'excellence.

Pour parfaire son savoir-faire, le brevet professionnel constitue l'étape suivante. Cette formation de deux ans permet d'accéder au rang de boucher hautement qualifié.

Pourquoi tant de postes vacants ?

Si les témoignages de bouchers épanouis dans leur profession ne manquent pas, comment expliquer que des milliers de postes restent vacants ? Pour Laurent Courte, responsable de formation à l'ENSMV, la réponse tient d'abord au fait que les études courtes sont dévaluées au profit des études longues. S'ajouterait à cela la mauvaise orientation scolaire de nombreux jeunes. Entre ceux qui partent dans des filières techniques où il n'y a pas d'emploi et ceux qui font des études pour devenir boucher sans que cela leur plaise, il y a un écart qui nourrit la vacance des postes.

Toutefois, la dynamique pourrait s'inverser : "*On sent un point de bascule. Beaucoup d'adultes sur le marché du travail prennent conscience du potentiel de la profession pour se relancer. On voit arriver des gens qui ont subi des plans de sauvegarde de l'emploi chez Goodyear, Peugeot, Air France...*" affirme Laurent Courte. Il existe donc une passerelle avec d'autres métiers que ceux de l'artisanat alimentaire.

Enfin, la mauvaise réputation du métier de boucher sur le plan physique n'est plus justifiée pour le responsable de formation : "*On ne porte plus les carcasses comme avant, les évolutions techniques protègent désormais tout à fait correctement la santé des ouvriers. On encourage les gens à se renseigner sur la réalité du métier d'autant que les bouchers aiment parler de ce qu'ils font, il ne faut pas hésiter à être curieux et ouvert*".

Avis aux amateurs donc, 4 000 postes et des rémunérations de base nettement supérieures au SMIC vous attendent.

* École Nationale Supérieure des Métiers de la Viande

Propos recueillis par Alexandre Rault

Myriam, du filet de merlu au filet de bœuf !

Myriam Lequellenec, 35 ans
Ancienne fileteuse (poissonnerie) en formation pour devenir bouchère-préparatrice.

Bonjour Myriam, pouvez-vous nous parler de votre parcours professionnel ?
Myriam Lequellenec : Je me suis d'abord lancée dans des études de vente (BEP vente puis un début de Bac pro service), ensuite j'ai été responsable "produits de la mer" en grande surface pendant 6 mois. Puis employée de marée au port de pêche pendant 4 ans. Enfin, passée cette période je suis devenue fileteuse dans une poissonnerie où j'ai travaillé pendant 9 ans.

Pourquoi passer du métier de fileteuse à celui de bouchère ?
Myriam Lequellenec : C'est vrai que ça n'est pas commun. En fait, au début je pensais rester dans le secteur de la pêche et suivre une formation pour devenir poissonnière. Mais en discutant avec Didier Pieux, celui-ci m'a conseillé de m'orienter vers la filière bouchère qui recrute davantage.

Quelles démarches avez-vous entreprises pour obtenir cette reconversion ?
Myriam Lequellenec : J'ai fait une première demande de CIF (Congé Individuel de Formation) à mon employeur qui a d'abord refusé puis finalement a accepté. J'ai passé un entretien puis j'ai déposé un dossier de candidature à la Chambre des Métiers. Après, tout est allé assez vite. Un mois après avoir fait ma demande, j'ai reçu une réponse favorable et dès la mi-septembre je débutais ma formation. Une formation pour adulte qui dure 9 mois et qui est validée par un CAP.

Avez-vous reçu de l'aide (administration, syndicat...) pour obtenir cette formation ?
Myriam Lequellenec : Oui absolument, j'ai été soutenue par Pierrick Simon, secrétaire général de l'UD 56, qui a été d'une aide précieuse pour la rédaction de mes lettres de motivation et la préparation de mon dossier de candidature.

Avez-vous rencontré des difficultés ?
Myriam Lequellenec : Disons que la plus grande difficulté est de trouver des stages chez des artisans bouchers. En effet, la formation se déroule à 60 % en CFA et à 40 % en entreprise. Le problème vient du fait que les bouchers sont généralement seuls dans leur boutique et qu'ils n'ont pas vraiment le temps de former un stagiaire. Mais bon, à force de chercher, on fini toujours pas trouver.

Dans quel contexte avez-vous été amené à vous syndicaliser ?
Myriam Lequellenec : C'était à l'époque où je travaillais comme fileteuse. J'ai créé le syndicat FO au sein de mon entreprise ce qui n'a d'ailleurs pas été sans mal car mes patrons étaient eux-mêmes d'anciens ouvriers de l'entreprise et ne souhaitaient pas changer les habitudes de travail. A force de persévérance, nous avons quand même obtenu quelques avancées comme une prime d'habillage ou l'achat par la direction de nos gants de travail que, jusqu'à présent, les salariés étaient obligés de financer eux-mêmes.

Qu'est-ce que FO vous apporte ?
Myriam Lequellenec : En fait, le plus important pour moi c'est le sentiment d'être accompagnée dans mes démarches. Je sais qu'en cas de besoin où si j'ai des questions à poser, je peux me tourner à n'importe quel moment vers mon UD la plus proche.

Quels conseils donneriez-vous à ceux qui souhaiteraient se reconvertir dans les métiers de l'artisanat alimentaire ?
Myriam Lequellenec : Spontanément, je dirais qu'il faut aimer les métiers de bouche bien sûr, le contact direct avec les produits alimentaires et enfin, surtout aimer partager et échanger avec les gens. C'est en tout cas comme ça que je vois mon futur métier.

Propos recueillis pour le Magazine Artisanat Alimentaire FGTA-FO

FO R&O, le syndicalisme s'installe à Rungis

Le groupe R&O approvisionne en produits de la mer de nombreuses institutions et tables en France ainsi qu'à l'étranger. Fruit de la fusion entre Reynaud, entreprise familiale depuis 1924, et Oso, le spécialiste malgache des gambas, le groupe possède plusieurs sites en France, dont le principal est basé à Rungis. Le Marché d'Intérêt National est un monde à part, avec ses us et coutumes qui s'accommodent parfois mal du droit du travail. Alors quand en 2007, Henri Razafintsalama arrive dans l'entreprise et se mobilise pour obtenir plus de justice pour les salariés, c'est une véritable révolution culturelle qui commence. Aujourd'hui, FO est bien implantée chez R&O, et fait figure d'exemple sur le MIN. Voici comment tout a commencé.

Henri Razafintsalma, délégué syndical

Un contexte particulier

La nuit, dans des entrepôts frigorifiques ouverts aux quatre vents, des dizaines de salariés en combinaison s'affairent à décharger des camions, envoyer les poissons au filetage et au grattage, puis à charger d'autres camions qui livreront la marchandise sur tout le territoire.

Quand Henri découvre ces métiers pénibles et usants, où la surcharge de travail était souvent compensée par une rémunération variable donnée de la main à la main, réminiscence de l'époque des Halles, il s'interroge. Pour les salariés, revendiquer leurs droits parait incongru, les syndicats n'existent pas, et cela leur semble normal, puisque nous sommes à Rungis.

Faire changer les mentalités

Révolté par le fait de ne pas percevoir le paiement de ses nombreuses heures supplémentaires, Henri décide, malgré l'absence totale de protection juridique, de mobiliser les salariés pour obtenir gain de cause. Si beaucoup n'y croient pas, la direction finit par céder. Pour Henri : "*Cela a changé le regard des salariés. J'ai revendiqué, le collectif s'est impliqué, et les choses se sont réglées*". Si ce tournant a constitué une amélioration, des irrégularités par rapport à la Convention collective nationale persistaient. Se constituer en syndicat est alors apparu comme une nécessité.

Nathalie, qui forme un tandem efficace avec Henri, témoigne : "*Ma mère est chez FO depuis longtemps. Elle me demandait toujours pourquoi je ne prenais pas ma carte. Je lui disais qu'à Rungis, c'était impossible. Après la réussite des premières mobilisations, la situation a évolué. C'est donc évidement vers FO que nous nous sommes tournés*".

Face à une direction peu coutumière du monde syndical, les débuts ont été difficiles et, suite à un passage au tribunal, des élections DP et CE ont enfin pu avoir lieu avec le soutien de la FGTA-FO. FO est donc devenue majoritaire et a pu poser les bases d'un vrai fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel qui n'étaient alors qu'une façade. Une des premières victoires aura été d'obtenir un budget social pour le CE, la direction se bornant à l'obligation légale du budget de fonctionnement et se servant illégalement de celui-ci pour payer les chèques cadeaux...

Un apport positif du syndicat

Pour Nathalie : "*La direction a changé. Elle a une nouvelle façon de voir les choses. Avec cette histoire d'heures supplémentaires, le travail a été réorganisé, on a diminué la pénibilité. Ils ont vu qu'on était incontournable et on a bien travaillé ensemble*". Henri confirme : "*On a forcé les ressources humaines à se développer, notamment grâce à l'instauration du dialogue social. La direction a vu qu'on était sérieux et a joué le jeu. Le bilan social est passé d'une à 34 feuilles ! Nous avons désormais des NAO chaque année*".

Aujourd'hui, il reste beaucoup à faire comme en témoigne chaque visite dans les entrepôts lors desquelles Henri se fait interpeller par de nombreux salariés. Après les élections de juin, le développement sur les autres sites de l'entreprise sera à l'ordre du jour. Mais la victoire la plus importante a déjà été remportée sur Rungis. Ainsi, régulièrement, des salariés des entreprises voisines viennent aux nouvelles et cherchent à savoir comment revendiquer à leur tour. Sur le MIN de Rungis, une vraie modernisation des rapports entre employeurs et salariés a commencé, et tout a débuté chez R&O.

Propos recueillis par Alexandre Rault

Les solutions Edenred, des bénéfices pour tous les besoins de vos collaborateurs

Edenred vous accompagne en proposant :

Ticket Restaurant®

Ticket Restaurant® est la solution pour la pause repas des salariés et des agents, en dehors de leur lieu de travail.

Une aide directe qui s'inscrit dans un cadre fiscal avantageux : une exonération de charges sociales et fiscales jusqu'à 5,33 €[1] par collaborateur par jour travaillé.

Ticket CESU

Ticket CESU pour un meilleur équilibre de vie de vos collaborateurs.

Un dispositif social innovant, en réponse aux questions liées à la parentalité, au handicap, au stress...

Et qui bénéficie d'une fiscalité avantageuse.

Ticket Kadéos®

Ticket Kadéos® est la solution qui répond aux attentes de reconnaissance de vos collaborateurs.

Valorisez leur implication et récompensez-les en leur donnant accès au plus beau choix de marques dans tous les univers de consommation.

Pour plus de renseignements, contactez-nous au 0 821 23 24 25 (0,12 € TTC/min)

Edenred

Partenaire des entreprises et des collectivités

1) 5,33 € est le plafond d'exonération de charges sociales et fiscales selon la réglementation en vigueur au 01/01/2014.

EDENRED FRANCE, S.A.S. au capital de 464.966.992 € dont le siège social est situé : Immeuble Columbus, 166-180, boulevard Gabriel Péri, 92240 Malakoff – 393.365.135 R.C.S. Nanterre - TVA Intra Communautaire : FR 13 393 365 135. Les marques mentionnées sur ce document sont enregistrées et propriété de EDENRED S.A., des sociétés de son Groupe ou de ses partenaires. Crédit Photo : Shutterstock

AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

SERVICE À LA CARTE

LA DIRECTION DES ACCORDS COLLECTIFS - PÔLE ALIMENTAIRE VOUS PROPOSE UNE OFFRE DE SERVICE SUR MESURE.

Nous sommes présents dans votre secteur d'activité : artisanat et commerce alimentaire, industrie alimentaire, grande distribution et restauration.

- Nous suivons les branches professionnelles grâce à une équipe dédiée.
- Nous sommes présents sur tout le territoire avec une centaine d'agences commerciales et 250 points d'accueil.
- Nous mettons en oeuvre un soutien adapté aux professionnels du secteur en difficulté à travers nos actions sociales, nos actions de prévention santé et les activités de notre Fondation.

DISPONIBILITÉ

EXPERTISE

ACCOMPAGNEMENT

DYNAMISME

Pour en savoir plus, contactez directement nos équipes par mail
polealimentaire@ag2rlamondiale.fr
et rendez-vous sur
www.observatoiresante.ag2rlamondiale.fr

042014-29196 - GIE AG2R, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles et de société d'assurances - 35, boulevard Brune 75014 Paris - 433 719 812 RCS Paris