



Artisanat Alimentaire

magazine

N°7

Décembre 2017



DOSSIER
Les ordonnances : réformes

Actus
Quelle réforme pour la formation professionnelle ?
FO conforte sa position
Artisan : un statut et un savoir-faire qui ne se galvaudent pas !

Zoom
RSI : les salariés eux aussi impactés

Juridique
Grille des salaires du secteur
Artisanat alimentaire

Un métier, une passion
Dominique Anract :
au four et au moulin

FO 
FGTA
Créateur de progrès social

**Partenaire des régimes Frais de Santé et Prévoyance
de la branche de la Poissonnerie-Ecaillers de France.**



Institution paritaire, forte de plus de 40 ans d'expérience, nous sommes spécialisés dans l'assurance collective de personnes. Nous proposons aux salariés des branches des garanties de prévoyance (frais de santé, décès, invalidité) prévues par leur Convention Collective Nationale.

Et parce nous faisons des hommes et leur santé notre priorité, nous les accompagnons à chaque étape de leur vie en proposant des services au plus près de leur préoccupation.

APGIS

12, rue Massue
94684 Vincennes cedex
Tél. 01 49 57 17 75
poissonniers@apgis.com



Didier Pieux
Secrétaire fédéral FGTA-FO

Édito

« Les ordonnances Macron-Pénicaud, le rôle des branches professionnelles est préservé »

Chers lectrices, chers lecteurs,

Les ordonnances Macron-Pénicaud sont maintenant une réalité. Si elles comportent un certain nombre de reculs inadmissibles pour les salariés, le rôle des branches professionnelles est préservé et il faut saluer sur ce point le travail de la Confédération FO.

Dans les Très Petites Entreprises, tout se négocie à ce niveau et il en va de notre responsabilité de saisir cette opportunité pour innover et démontrer que les syndicats ont bel et bien un rôle à jouer. Nous nous devons de développer du droit qui correspond aux attentes des salariés. C'est une obligation pour assurer notre pérennité compte tenu de la défiance sociale que nous ressentons à notre égard.

J'en profite pour rappeler que l'existence même des Conventions collectives nationales et du dialogue paritaire font partie intégrante de l'ADN de FO qui en est à l'origine.

Quand j'évoque un dialogue social innovant, je pense avant tout à certains thèmes nouveaux dont nous devons nous emparer comme la facilitation à l'accès au logement pour les salariés.

Les instances paritaires créatrices de progrès social doivent aussi valoriser leur travail et diffuser largement son contenu. Cela passe par des initiatives décentralisées dans les départements pour être au plus proche des acteurs de terrain. Autre enjeu majeur, il faut séduire la jeunesse en lui proposant, en plus des droits et de la communication, des avantages qui correspondent à ses attentes et les mettre à sa disposition au moyen de smartphones.

On peut donc continuer à contester les ordonnances sur les éléments négatifs mais aussi, maintenant qu'elles existent, faire le choix de saisir l'opportunité qui nous est donnée pour en faire quelque chose de positif pour les salariés des branches de l'artisanat.

Enfin, à l'approche des fêtes, période ô combien importante pour les entreprises de nos secteurs professionnels et lors de laquelle les salariés sont très sollicités, soyez prudents, pensez à votre santé et veillez à ne pas effectuer des amplitudes journalières trop élevées. Le repos hebdomadaire doit aussi être respecté. Des règles existent et, si vous constatez un manquement, n'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

J'en profite également pour rappeler les revendications FO de longue date pour la généralisation d'une prime de fin d'année dans l'artisanat, voire d'un véritable 13^{ème} mois.

Je vous donne rendez-vous en 2018 pour une année qui s'annonce d'ores et déjà chargée avec un contexte législatif difficile. Nous vous tiendrons bien sûr informés de nos travaux et vous retrouverez sur le site de la FGTA-FO tous les accords que nous signerons, à commencer par les grilles de salaires.

Bonne lecture et bonnes fêtes à tous.

 Didier Pieux
Secrétaire fédéral FGTA-FO

Sommaire Artisanat Alimentaire

#7

<input type="checkbox"/> L'édito	3	<input type="checkbox"/> Le dossier	12-14
<input type="checkbox"/> Actualités des branches	5-9	<input type="checkbox"/> Juridique	15-20
<input type="checkbox"/> Recettes	10	<input type="checkbox"/> Un métier, une passion.....	21-22
<input type="checkbox"/> Zoom	11		



AG2R LA MONDIALE



L'ANCV⁽¹⁾ PARTENAIRE D'AG2R LA MONDIALE

Découvrez l'offre 18-25, proposée aux jeunes alternants de l'alimentaire dans la rubrique BONS PLANS du site www.preparons-mon-alternance-dans-l-alimentaire.fr

Proposée aux alternants⁽²⁾, cette réduction les aidera à partir en vacances. L'aide individuelle correspond à 50% du prix du séjour et son montant est plafonné à 150 € maximum par personne. Chaque partant conservera 50 € minimum à sa charge. En cas d'éligibilité, le montant de l'aide sera directement déduit de la facture avant règlement.

Conditions d'éligibilité :

- L'âge
- Le lieu de résidence
- Les revenus
- Le statut

Pour en faire profiter les alternants, rendez-vous sur le portail d'aides à l'alternance dans l'alimentaire.



(1) L'Agence Nationale des chèques vacances

(2) âgés de 18 ans révolus à 25 ans non révolus au moment du départ et résidant en France.



PARLEZ-EN À VOS ADHÉRENTS

CONFIRMEZ VOTRE
SOUTIEN AUX
ALTERNANTS
DE L'ALIMENTAIRE

#PMADA

Contactez-nous au
09 69 32 11 72 (appel non surtaxé)
pour bénéficier d'un accompagnement
personnalisé.

Ouvert du lundi au vendredi de 9 h à 18 h
et le samedi de 9 h à 12 h.

ou par mail grâce à l'équipe d'aide à
l'alternance :
pmada@vousaccompagne.com

Elections TPE, FO conforte sa position



Primordiale pour calculer la représentativité des organisations syndicales avec les élections CE au 1^{er} tour, et donc donner du poids aux syndicats pour défendre des salariés qui n'ont par définition pas d'élus dans leur entreprise, les élections dans les Très Petites Entreprises (moins de 11 salariés) ont vu FO être confortée dans sa position de 3^{ème} organisation syndicale

En plus de l'éparpillement des salariés sur tout le territoire s'est ajouté un imbroglio judiciaire qui a décalé la tenue des élections pendant la période des congés de Noël. Dans ce contexte, difficile de mobiliser le corps électoral. Malgré un taux de participation extrêmement faible, pas question de se décourager. Avec la loi Travail et la primauté donnée aux accords d'entreprise sur les accords de branches qui faisaient office de socle de protection minimale, les salariés des TPE ont plus que jamais besoin d'un syndicalisme libre et indépendant.

Les résultats consolidés de FO dans l'artisanat alimentaire (TPE + 1^{er} tour CE)

Boulangerie-Pâtisserie artisanale (IDCC 843)

FO passe de 19,6 % à 18,09 %. A noter un taux de participation très faible.

Charcuterie artisanale (IDCC 953)

FO passe de 19,4 à 24,14 %. Le travail effectué par FO a bénéficié de la reconnaissance des employeurs et salariés.

Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (IDCC 992)

FO passe de 24,77 à 13,15 %. FO reste bien placée dans les TPE mais n'est pas implantée dans les grosses entreprises contrairement à d'autres organisations syndicales qui y font des bons résultats. Cela fait mécaniquement baisser la représentativité de FO. La CFTC n'est plus représentative donc les pourcentages de chaque organisation vont être recalculés.

Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286)

La FGTA a baissé de 13,6 à 8,46 %. En cause, peut-être le fait que la FGTA-FO a fait capoter la négociation sur le projet de fusion de cette convention collective nationale avec celle de la pâtisserie. Nous avons lutté pour préserver les acquis sociaux et ne pas aboutir à une convention qui aurait contenu les clauses les moins favorables de chaque CCN. Dans un secteur où il existe une grande proximité entre employeur et salarié, peut-être que ce combat a créé une image moins consensuelle de FO et nous a porté préjudice. Pour autant, FO demeure attaché à ses principes et ne regrette en rien son positionnement.

Pâtisserie artisanale (IDCC 1267)

Même chose que pour la précédente analyse. FO passe de 19,98 à 10,16%. Ce mauvais résultat est toutefois à pondérer dans la mesure où des organisations syndicales ne sont plus représentatives et que leur pourcentage va être redistribué à celles qui le restent.

Poissonnerie (IDCC 1504)

FO passe de 25 à 31,76 %. Le travail de FO est reconnu dans la profession. Notre syndicat est donc soutenu par les employeurs qui ont sensibilisé leurs salariés à voter pour FO.

Convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

FO voit sa représentativité diminuer de 16,69 à 13,49 %. Là aussi le manque d'implantations dans les grosses entreprises nous pénalise.

Quel projet pour FO en vue des prochaines élections ?

Didier Pieux "La bonne nouvelle, c'est que FO reste représentative dans toutes les branches de l'artisanat alimentaire. Pour autant, notre position est fragilisée dans plusieurs branches.

Nous allons élaborer un plan d'action par branche basé sur la communication, la proximité et le contact avec les employeurs.

On paye notre image passée, notamment auprès d'employeurs qui ont une mauvaise opinion de FO et cela joue en notre défaveur. On signe de nombreux accords à l'origine desquels figurent des revendications FO qui font avancer les droits des salariés et développement l'attractivité des métiers. On doit mieux valoriser ce travail. Les bonnes relations avec les employeurs doivent nous ouvrir des portes pour échanger avec des salariés difficiles à atteindre.

Nous avons l'obligation de nous développer dans les grosses structures, ce qui passe par un travail de terrain. Pour cela nous avons besoin de militants et de l'implication des Unions Départementales FO. Cette mobilisation de l'ensemble de l'appareil de FO est un préalable à notre survie dans les branches".

▣ Alexandre Rault, Chargé de communication

Le guide du salarié de l'artisanat alimentaire est disponible



Cette année encore, nous sommes ravis d'offrir à tous les salariés notre guide de l'artisanat alimentaire. Ludique et pratique, ce petit livret plébiscité au fil des années par de nombreux salariés s'avère incontournable pour tous ceux qui souhaitent obtenir des réponses rapidement à toutes les questions qu'ils sont amenés à se poser dans leur activité. Comme les années précédentes, cette nouvelle édition a l'avantage de réunir dans un même document l'ensemble des branches du secteur de l'artisanat alimentaire et permet ainsi de répondre aux attentes de l'ensemble des professionnels du secteur. Une mise à jour des données a été effectuée branche par branche pour des informations juridiques vérifiées et parfaitement actualisées. Gageons que ce nouvel opus connaîtra le même succès que les précédentes éditions.

Le guide du salarié de l'artisanat alimentaire est disponible et accessible à tous les adhérents de la FGTA-FO sur le site : www.fgtafo.fr

Artisan : un statut et un savoir-faire qui ne se galvaudent pas !

Les enseignes de Grande et Moyenne Surfaces s'approprient de plus en plus l'image positive de l'artisanat dans leur communication à des fins commerciales. Cela ne peut plus durer !

Être artisan, c'est connaître ses produits et leurs provenances, savoir travailler la matière brute avec créativité et passion, conseiller et connaître sa clientèle, bref, c'est s'inscrire dans un patrimoine culturel et historique riche qui n'est pas celui de la grande distribution avec tout le respect que nous avons pour les salariés de ces entreprises.

Ce statut unique d'artisan est d'ailleurs protégé par la loi qui stipule que pour se prévaloir de cette qualité, une entreprise doit relever de l'artisanat, c'est-à-dire être immatriculée au répertoire des métiers. Le chef d'entreprise doit justifier d'un diplôme (CAP ou équivalent), d'un titre ou d'une expérience professionnelle (trois ans minimum) dans un métier artisanal... Toute utilisation abusive du mot artisan est sanctionnée par des amendes et des peines complémentaires.

Ce comportement des enseignes de grande distribution est donc parfaitement scandaleux et contraire à l'esprit de la charte des états généraux de l'alimentation qui les engage moralement !

Depuis de nombreuses années maintenant, les filières artisanales se sont remises en question pour se démarquer des produits industriels, mais aussi mener une politique de progrès social attractive, loin de ce qui peut exister dans la grande distribution.

Faire monter les salariés en compétence et leur offrir une reconnaissance à la hauteur de ce savoir-faire est l'enjeu central du dialogue social tel que FO le perçoit dans nos branches professionnelles. Cette culture de la qualité fait la spécificité de nos métiers et notre fierté. Nous entendons la défendre.

 Alexandre Rault, Chargé de communication

Réduction du nombre de branches : ne touchez pas aux acquis sociaux

Un autre chantier de réforme en cours concerne la réduction du nombre de branches initiée depuis 2014. Cette restructuration repose sur plusieurs critères. Ainsi, par exemple, le faible nombre de salariés et d'entreprises dans les branches considérées ou si moins de 5% des entreprises de la branche concernée adhèrent à une organisation patronale représentative.

Cette restructuration peut conduire soit à élargir la branche "défaillante" en lui appliquant la Convention collective d'une autre branche, soit en fusionnant sa Convention collective avec celle d'une autre branche tout en s'assurant

de la cohérence des métiers. C'est là tout l'enjeu de la réussite ou non de la réforme. Sans être foncièrement hostile au rapprochement des branches, la FGTA-FO veut, là aussi, s'assurer que celui-ci ne se fera pas au détriment des intérêts du salarié. Il est peu discutable qu'il existe trop de branches et que certaines, moribondes, ne contribuent pas au dynamisme de l'activité tant sur le plan de l'emploi que des avancées sociales.

Il est indispensable que la "redistribution des cartes" se fasse en respectant scrupuleusement les droits de salariés. Les conventions doivent être parfaitement ajustées à chaque

type d'activité et ne doivent pas servir à baisser le coût du travail des entreprises au risque d'une fragilisation de la couverture conventionnelle des salariés.

Cette question est d'autant plus cruciale que dans le premier projet de loi, seules les organisations patronales pouvaient décider de créer ou de supprimer des branches sans que les organisations syndicales aient leur mot à dire.

Nous nous étions alors mobilisés pour demander à ce que que les syndicats puissent donner leur avis dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). Il est bien évident que nous ne valideront uniquement la réduction du nombre de branches que si celle-ci fait l'objet d'une discussion posée en tenant compte des secteurs au cas par cas et sous bénéfice de l'avis favorable des syndicats.

Quelle réforme pour la formation professionnelle ?



La réforme à venir visant à modifier le financement de la formation professionnelle suscite l'inquiétude. Jusqu'à présent, la formation professionnelle était cogérée par les organisations patronales et syndicales et répartis par branches professionnelles.

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) collectaient les contributions des entreprises à hauteur de 0,55% de la masse salariale pour les TPE et de 1% pour les entreprises de plus de onze salariés. Les OPCA jouent aussi un rôle de conseil auprès des salariés et des jeunes en alternance en les aidant à s'orienter en fonction de leurs aptitudes mais aussi de leur désir. On sait que le nouveau président de la République a fait de la "clarification" de la formation professionnelle, l'un de ses chevaux de bataille.

Une réforme devrait être achevée avant l'été. La philosophie générale du projet est connue. Recentrer la formation sur le

CPF et réduire l'action des structures intermédiaires entre employeur et salarié, à commencer par celui des OPCA.

Autrement dit, individualiser au maximum les droits avec à la clé des formations à la charge du salarié et exclusivement dédiées à répondre à leurs besoins. Un sentiment d'inquiétude largement légitimé par la démultiplication d'organismes de formation et dont il est permis de douter de la réelle qualification. La FGTA-FO souhaite maintenir le rôle crucial des partenaires sociaux dans la gestion de la formation professionnelle. Elle considère comme essentiel de maintenir le rôle d'intermédiation des OPCA, organismes paritaires qui accompagnent les salariés dans leurs démarches. Il est évidemment hors de question que le salarié se retrouve seul dans la jungle des organismes de formation, ni qu'il ait à payer sa formation de sa poche, faute de financement.

En vue des négociations à venir, la FGTA-FO souhaite relever le plafond du compte personnel de formation jusqu'à 400 heures (contre 150 actuellement) afin que les salariés puissent bénéficier de formations réellement qualifiantes.

L'autre avantage d'une telle augmentation de la durée est qu'elle interdira compte tenu de son coût toute tentative de faire payer le salarié lui-même auprès d'un organisme. En outre, nous ne manquerons pas de rappeler que la formation ne règle pas tout. Ainsi, la focalisation de l'exécutif sur la formation ne doit pas faire oublier qu'il lui faut d'abord et surtout créer des emplois s'il entend vouloir durablement résorber le chômage. Qu'il s'agisse de la réforme de la formation professionnelle ou de celle à venir de l'assurance-chômage, il est bien évident que nous ne laisserons pas remettre en cause les avantages qu'offrent le paritarisme pour les salariés.

Boulangerie : un test de dépistage gratuit de l'hypertension artérielle



Après s'être mobilisés contre les risques carieux, respiratoire et diabétique, les partenaires sociaux ont lancé durant le premier semestre 2017 une campagne de prévention de la tension artérielle dans la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale en partenariat avec la Fondation de Recherche sur

l'Hypertension artérielle (FRHTA). Lorsqu'elle n'est pas traitée, l'hypertension artérielle peut entraîner de graves complications telles que des AVC. La protection des salariés au risque d'hypertension est une préoccupation majeure pour les partenaires sociaux, la FGTA-FO en tête.

Ainsi, grâce à leur complémentaire santé, tous les salariés du secteur de la boulangerie peuvent bénéficier d'un test

d'auto-dépistage gratuit. Simple et rapide à réaliser, le test se fait sur demande et directement sur le lieu de travail. En cas de risque avéré, les salariés peuvent bénéficier d'un programme d'accompagnement à distance auprès d'infirmiers de la plateforme Medialane. Suivi actuellement par près d'une centaine de salariés, ce programme de coaching

est financé par AG2R La Mondiale. Cette campagne de prévention démontre, si besoin était, que pour la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale, la solidarité n'est pas un vain mot.

Le film "L'asthme d'Antoine le boulanger" triomphe à Singapour



L'asthme du boulanger est une maladie respiratoire fréquente et reconnue dans la profession. Elle est provoquée par la poussière de farine ou les enzymes contenus dans

certaines farines ou additifs. Environ 25 % des boulangers seraient touchés par cette affection. Des mesures de prévention simples à appliquer peuvent pourtant en limiter les risques. Les partenaires sociaux dont la FGTA-FO ont donc décidé de mettre en place en 2014 une vaste campagne d'information sur l'hygiène respiratoire dans la boulangerie.

Elle a donné lieu à la réalisation d'un film conçu et réalisé par AG2R La Mondiale intitulé "L'asthme d'Antoine le boulanger" et destiné aux boulangers professionnels et aux apprentis. Le film a été présenté le 4 septembre dernier à Singapour dans le cadre de Festival international des médias de la prévention.

En compétition, parmi 235 réalisations provenant de 38 pays, ce film a reçu l'International Media Award for Prevention. Une récompense amplement méritée pour une réalisation originale et très efficace qui allie humour et prévention. Avec le même ton décalé, la formule a été déclinée dans d'autres vidéos de sensibilisation destinées cette fois à prévenir les caries dentaires et le diabète.

La FGTA-FO participe au jury du concours Un des Meilleurs Ouvriers de France



Les métiers de l'artisanat alimentaire connaissent un fort regain d'intérêt auprès du public depuis quelques années. Cette attractivité est à mettre sur le compte de la qualité des échanges entre les différents acteurs du secteur. La formation établie au plus près des besoins du métier contribue évidemment au dynamisme de l'activité et à la création croissante d'emploi dans le secteur. C'est ce désir d'échange et de dialogue qui pousse la FGTA-FO à participer régulièrement au concours Un des Meilleurs Ouvriers de France. Ce concours prestigieux permet aux membres du jury de plonger au cœur des métiers. Il offre aussi l'opportunité d'échanges privilégiés avec les professionnels de la formation. Cette écoute au plus près des préoccupations des professionnels de l'artisanat alimentaire participe bien évidemment à la vitalité du dialogue social et des résultats positifs obtenus à la table des négociations.

Cette année, Didier Pieux, a participé au jury MOF primeur. Un examen de haute voltige pour les impétrants qui, non contents de mettre en valeur leur savoir-faire technique et artistique doivent aussi faire la démonstration de leur connaissance approfondie des produits de leur origine, de leurs usages et de leur réglementation.

Tripriers, relancer la formation pour faire face à la demande



La Confédération des Tripriers de France et Didier Pieux, Secrétaire fédéral en charge de l'artisanat alimentaire, se sont rencontrés le 29 mars dernier sur le MIN de Rungis pour évoquer la formation et rencontrer les salariés en activité.

Dans un contexte de hausse de la consommation de produits "tripriers-traiteurs" et de la baisse du nombre d'entreprises, notamment du fait de départs à la retraite, il est important de former du personnel qualifié pour ne pas rater l'opportunité de créer des emplois, des perspectives d'évolutions professionnelles, et de la croissance.

Le Certificat de Qualification Professionnelle "Triprier" a été créé et validé en commission paritaire pour répondre à ces enjeux.

Pour Didier Pieux : *"Désormais, l'objectif est de mettre en œuvre ce CQP avec les entreprises, l'école de la Boucherie, l'OPCA de branche, et surtout d'en faire la promotion. La FGTA-FO sera un acteur majeur pour valoriser cette certification qui ouvre des portes aux demandeurs d'emploi, à la reconversion professionnelle et à la qualification spécifique des bouchers, avec des leviers économiques important notamment en produits traiteurs"*

 www.fgtafo.fr

Licence commerce boucher manager, une nouvelle formation aux postes à responsabilité des métiers de la viande



Cette licence vise à former les futurs cadres intermédiaires des entreprises de l'ensemble de la filière où 4000 postes sont à pourvoir.

A noter que les personnes de niveau Bac+2 déjà expérimentées dans les métiers de la viande feront un contrat classique de Licence pro Commerce distribution en 12 mois avec un parcours de spécialisation de 3 semaines sur la filière viande.

La FGTA-FO a été la seule organisation syndicale à s'inscrire dans la création de ce projet. Pour Didier Pieux, Secrétaire fédéral : *"Cette licence ouvre des perspectives pour les salariés et apprentis. Ce diplôme pourra constituer un véritable tremplin pour devenir cadre et pourquoi pas chef d'entreprise, notamment dans le cadre d'une reprise d'entreprise"*.

Deux formations ouvrent à la rentrée 2017, l'une à Paris Montreuil, l'autre à Brest/St Pol de Léon.

Pour plus d'informations :

- **Ensmv (Paris) : Bérengère Lecorvaisier - 01 53 17 30 26 / berengere.lecorvaisier@ensmv.org ou Laurent Courte - 01 53 17 15 01 / laurent.courte@ensmv.org**
- **Isffel (Bretagne) : www.isffel.fr - jannin@isffel.fr**

Une nouvelle formation de niveau Bac+3 vient d'être créée dans les métiers de la viande, la licence Commerce boucher manager. Cette double formation de 18 mois en alternance, à la fois universitaire et technique, comprend une licence professionnelle Commerce distribution avec une spécialisation professionnelle : parcours Commerce boucher manager, et un CQP Technicien boucher.

Cette formation rémunérée est accessible à un public Bac+2 validé.

 www.fgtafo.fr

La cuisson basse température

La cuisson basse température n'est pas seulement l'apanage des grands chefs. Avec un bon four et un simple thermomètre sonde, c'est une solution simple pour réussir des plats de viande moelleux, juteux et savoureux.

Cuisiner à basse température, c'est à la portée de tous

Le procédé de la cuisson basse température consiste à cuire les aliments à une température faible mais constante afin d'atteindre une température minimum à cœur. Bien connu des industriels et restaurateurs, le procédé devient de plus en plus populaire chez les cuisiniers amateurs. On parle parfois de cuisson à "juste température", l'expression "basse température" étant également utilisée pour évoquer une technique de cuisson à des températures encore plus faibles (entre 46° et 68°) requérant, elle, un matériel professionnel.

La cuisson à basse - ou juste - température est particulièrement adaptée pour la viande. Elle permet en effet d'obtenir une texture tendre quelle que soit la pièce, de préserver les jus mais aussi d'éviter la perte de poids des morceaux durant la cuisson. Le procédé réclame seulement un four moderne et en bon état (la cuisson basse température peut aussi se faire au bain-marie, mais requiert un équipement spécifique) ainsi que de respecter scrupuleusement les règles de cuisson. La température minimale mise en œuvre doit en effet être dans tous les cas supérieure à 65 °C, de manière à ne pas favoriser le développement microbien.

Il existe deux grandes méthodes de cuisson basse température au four. La première, la plus courante, consiste à saisir d'abord rapidement les viandes dans de la matière grasse puis de les enfourner. Dans la seconde, on cuit d'abord au four et l'on rissolle la viande ensuite.

Quelle que soit la méthode, la viande doit être cuite à température constante et sans interruption. Pour s'assurer du respect de tous les paramètres, il est nécessaire d'utiliser un thermomètre sonde piqué dans la viande. Il est également important, pour ne pas fausser les paramètres de cuisson, de veiller à remettre la viande à température ambiante avant la cuisson et de prendre soin de préchauffer le plat dans le four.

Quels morceaux de viande cuisiner à basse température ?

La cuisson à basse température est adaptée à la plupart des viandes (hors cheval et produits tripiers) et pour presque tous les morceaux, qu'ils soient à griller ou à braiser, en prenant soin de les dégraisser. Compte-tenu des quelques contraintes qu'elle implique, la méthode est cependant plus adaptée, dans une cuisine de particulier, aux grosses pièces (gigots, rôtis...) et aux morceaux à cuisson lente. La cuisson basse température permet de valoriser facilement les pièces riches en collagène comme le jarret de bœuf.

Les astuces du chef pour cuisiner à basse température

La cuisson basse température donne beaucoup plus de souplesse au cuisinier. Une fois la pièce cuite à cœur, il est possible de la laisser au four à température réduite jusqu'à trente minutes à une heure selon la taille des pièces, et ce, sans altérer leur qualité.

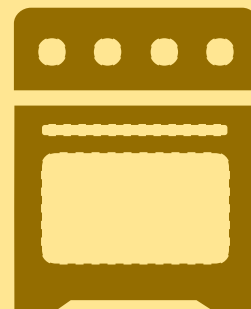
Quel four choisir ?

La plupart des fours peuvent convenir, à condition d'être en bon état de fonctionnement. Il est en effet très important que la température programmée soit constante. Si l'on a un doute (notamment sur les fours à gaz, souvent plus sensibles aux variations), mieux vaut effectuer un test préalable avec un thermomètre à four. Il existe sur certains fours modernes des fonctions "basse température" préprogrammées pour les principales recettes.

Les accessoires de la cuisson basse température

Le thermomètre à sonde est indispensable à la cuisson basse température. C'est en effet le critère de la température à cœur qui détermine le moment où la cuisson est achevée, lorsque la viande est prête à être consommée. Différents types d'instruments à aiguille peuvent être utilisés. On privilégiera les appareils électroniques programmables et avec alarme. Certaines sondes vont au four et disposent d'un boîtier restant à l'extérieur pendant la cuisson.

Source : laviande.fr



RSI : les salariés eux aussi impactés

Le Régime Social des Indépendants (RSI) est le régime de protection sociale obligatoire né en 2006 de la fusion des caisses des artisans, des commerçants, des professions libérales. Conçu à la va-vite, ce régime a connu d'incroyables erreurs de gestion pendant plusieurs années. Largement décriés par les employeurs, les effets néfastes du RSI ont aussi des conséquences sociales indirectes sur les salariés : licenciements, retard de paye, absence d'embauche. Saluée par les branches de l'artisanat, sa suppression programmée au 1^{er} janvier 2018 ne devrait cependant pas se faire sans heurts selon les administrateurs du régime. Le point sur la situation.



Un naufrage technique et organisationnel

Les politiques successives d'économies forcées sans pilotage ni réelle estimation des contraintes techniques ont plongé le RSI dans une crise dès son lancement.

Dans son rapport datant de 2012 sur le régime, la Cour des comptes dénonce un cumul ahurissant d'erreurs : "Le 28 novembre 2007, les fichiers des Urssaf ont été écrasés par les fichiers du RSI sans expérimentation préalable, ni phase de test ni retour en arrière possible. Le blocage du logiciel a été constaté dès les premiers jours du mois de janvier 2008 et a duré presque trois semaines, durant lesquelles il n'y avait plus aucune possibilité de gérer les comptes".

Cette crise qui aura duré au moins quatre ans a eu des effets dévastateurs :

- Appel de cotisations incohérents (absence de réclamation, réclamation de sommes erronées, variation des montants selon les courriers).
- Envoi d'huissiers ou interdictions bancaires sans réels motifs.
- Difficultés à faire valoir ses droits à la retraite et mauvais montants.
- Cotisations à un seul élément (CSG ou retraite ou maladie).
- Pas d'obtention de carte vitale.
- Impossibilité de communiquer avec l'institution.
- Etc.

Si plusieurs améliorations importantes ont été apportées depuis et ont fait diminuer le nombre de litiges, des problèmes demeurent et la défiance vis-à-vis du RSI s'est installée. Ainsi, selon un sondage réalisé par le Syndicat des indépendants, 80% des personnes interrogés ne constatent pas d'amélioration dans le fonctionnement du système...

Des conséquences sociales sur les salariés

Eric Gondy, Secrétaire général de l'Union Départementale FO de Blois, ne cesse de voir arriver sur son bureau des dossiers en lien avec le RSI. Sur le terrain, le ton est le même : "Un des plus gros problèmes du RSI est que le législateur

lui a donné un pouvoir judiciaire. Si dans les 15 jours aucune réclamation n'est portée, la décision est irrévocable. Donner un tel pouvoir à une institution qui reconnaît elle-même tous ces problèmes est aberrant.

Lors de la campagne pour les élections dans les Très Petites Entreprises, on a beaucoup entendu parler du RSI. Les employeurs n'osent pas embaucher de peur d'avoir un rappel, certains doivent rembourser des montants totalement disproportionnés et sont obligés de licencier ou de fermer leur boutique. J'ai même vu un retraité qui a perdu sa maison. Si un cotisant change de situation, alors là c'est encore plus compliqué.

Nous nous occupons des salariés mais d'un point de vue citoyen, on ne peut qu'être scandalisé par ce à quoi nous assistons d'autant que le réservoir de création d'emplois se trouve majoritairement dans les TPE. Ce dysfonctionnement est encore plus scandaleux dans le contexte actuel de chômage élevé".

Le projet gouvernemental de rattacher progressivement les indépendants au régime général sur une période transitoire de deux ans est acté. Après une période de flou, des dispositions ont été prises pour mieux encadrer ce processus : une organisation pour un accueil et un accompagnement spécifiques des indépendants, le maintien du fonds national d'action sociale, etc. Pourtant, des doutes subsistent et plusieurs présidents de RSI se sont déclarés inquiets de la gestion informatique de ce changement, du probable alignement à terme des cotisations sur celles du régime général, etc., ainsi que du devenir des actuels salariés du RSI, redoutant même un nouvel accident économique et social.

"En attendant, les dossiers s'accumulent et avec eux des situations parfois dramatiques ! J'ai l'impression que pour voir des avancées concrètes, il va falloir encore attendre un moment" conclut Eric Gondy.

▣ Alexandre Rault, Chargé de communication

Les ordonnances réformant le droit du travail : l'essentiel de ce qu'il faut savoir

L'inversion de la hiérarchie des normes, c'est la primauté donnée aux accords d'entreprises sur les accords de branches professionnelles. Cette reculade est particulièrement néfaste pour les salariés des TPE, qui sont légion dans l'artisanat, puisque les accords de branche leur permettaient jusqu'à présent de bénéficier d'un socle protecteur. Aujourd'hui, avec les ordonnances, le rôle de la branche est diminué dans ces petites entreprises, notamment du fait de l'instauration du "référendum d'entreprise". Pour y voir plus clair, le FGTA-FO Magazine vous propose un point à date en matière de représentation du personnel, de négociation collective, de rupture de CDI, de licenciement économique et de CDD, soit l'essentiel de ce bouleversement social que constituent les ordonnances. Pour le reste, n'hésitez pas à vous rapprocher de la Fédération et de son service juridique.

I. Nouvelles règles représentation du personnel

Il est prévu qu'un comité social et économique doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés,

c'est-à-dire de 11 salariés et plus. Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs. Il est calculé selon les règles habituelles prévues par le code du travail.

Les membres de la délégation du comité	Le nombre de membres du CSE est déterminé par décret en Conseil d'État
	Ils sont élus pour 4 ans sauf accord en disposant autrement (inchangé)
	Le nombre de mandats successifs est limité à 3 (nouveau)
	Chaque OS représentative peut désigner un représentant syndical au CSE (inchangé)
	Le suppléant n'assiste aux réunions du comité qu'en l'absence du titulaire
	Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité se réunit une fois par mois, dans celles de moins de 300 salariés, une fois tous les 2 mois. Par ailleurs, le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné des conséquences graves
	Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, une demande d'organisation des élections ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce procès-verbal (jusqu'à présent, une demande pouvait intervenir à tout moment)
	Reprise des dispositions actuelles sur les dispositions concernant les élections professionnelles (élections partielles, électorat et éligibilité, modes de scrutin, organisation des élections, durée et fin de mandat, déplacement et circulation, nombre de collèges électoraux)

Une commission de santé, sécurité et conditions de travail est obligatoirement mise en place dans les entreprises et les établissements d'au moins 300 salariés (jusqu'à présent : existence du CHSCT à compter de 50 salariés), et, en tout état de cause, dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base et les établissements classés SEVESO. Le cadre de mise en place est prévu par un accord d'entreprise,

ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE, ou, à défaut, par l'employeur.

L'accord collectif d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements peut prévoir la mise en place des représentants de proximité.

L'accord définit également	Le nombre de représentants de proximité
	Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
	Les modalités de leur désignation
	Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions
	Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité
Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité	

De fait le maintien des DP (qui deviennent représentants de proximité) est rendu facultatif.

DOSSIER - LES ORDONNANCES - RÉFORMES

II. Nouvelles règles de la négociation collective

La convention de branche ou un accord collectif définissent le calendrier des négociations obligatoires. En ce qui concerne la périodicité des négociations, elle peut également être définie par accord collectif d'une durée de 4 ans maximum dans les entreprises dotées d'une ou de plusieurs sections syndicales.

Répartition précise des domaines de négociation en 3 catégories :

- les matières dans lesquelles l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise.

- les matières dans lesquelles le choix est laissé aux partenaires sociaux de la branche quant à la force normative des accords qu'ils concluent.
- dans tous les autres domaines, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche, c'est-à-dire que l'accord d'entreprise s'applique et écarte l'application de l'accord de branche qui porte sur le même sujet. Ces domaines sont donc ceux dans lesquels est consacrée la primauté de l'accord d'entreprise.

ORDRE PUBLIC DE BRANCHE OBLIGATOIRE	ORDRE PUBLIC DE BRANCHE OPTIONNEL	PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE
Salaires minima hiérarchiques	Prévention des effets de l'exposition aux 10 risques pénibilité	Tous les autres domaines
Classifications	Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	
Mutualisation des fonds du financement du paritarisme	Effectif à partir duquel les DS sont mis en place, nombre de DS et valorisation des parcours syndicaux	
Mutualisation des fonds de la formation professionnelle	Primes pour travaux dangereux ou insalubres	
Mutualisation de certaines garanties de prévoyance		
Certaines mesures relatives à la durée du travail (horaire d'équivalence, qualification du travail de nuit, certaines dispositions relatives au temps partiel)		
Nouvelles mesures ouvertes à la négociation de branche en matière de CDD et d'intérim		
Mesures relatives au CDI de chantier		
Egalité professionnelle		
Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai		
Transferts conventionnels		

Cette répartition n'interdit ni aux branches, ni aux entreprises de négocier sur l'un des sujets mentionnés ci-dessus. Les branches et les entreprises ont toujours la faculté de prévoir des dispositions conventionnelles dans l'ensemble des domaines relevant des relations de travail.

Ces dispositions visent seulement à articuler les stipulations des accords de branche et des accords d'entreprise, lorsqu'elles ont le même objet.

La convention de branche :

- soit comporte des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés,
- soit justifie des motifs pour lesquels elle n'en comporte pas.

Accords collectifs dans les entreprises de 50 salariés et plus : l'employeur qui souhaite négocier est tenu d'informer les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, de sa décision d'engager des négociations.

Pour être valable, l'accord négocié avec les élus mandatés doit être approuvé par les salariés à la majorité.

Conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés : désormais, pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante

salariés ou justifier des motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations.

Conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 11 salariés : dans les TPE, la nouvelle réglementation permet à l'employeur de soumettre un projet d'accord, qu'il a rédigé seul, à l'approbation du personnel.

Pour que le texte prenne la valeur d'un accord collectif, il doit être ratifié par la majorité des deux tiers du personnel. A défaut, il est réputé non écrit.

III. Nouvelles règles rupture CDI

En cas de licenciement abusif, un barème obligatoire (plafond et un plancher) est instauré pour les dommages et intérêts octroyés par le juge (à noter que les planchers sont différents dans les TPE).

Si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration du salarié, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans un tableau.

DOSSIER - LES ORDONNANCES - RÉFORMES

Ainsi sont supprimés le plancher de 6 mois de salaire pour les salariés d'au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés et la réparation en fonction du préjudice subi pour les salariés de moins de 2 ans d'ancienneté et pour les licenciements dans une entreprise de moins de 11 salariés.

De plus, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié (pour motif personnel ou pour des motifs économiques), il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Un décret en Conseil d'État fixera les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement pourront, après notification de celle-ci, être précisés ou complétés :

- soit par l'employeur,
- soit à la demande du salarié.

Enfin, le délai de recours aux prud'hommes est réduit de moitié, puisque désormais la saisine doit se faire dans les 12 mois suivant le départ du salarié.

IV. Nouvelles règles de licenciement économique

	AVANT LE 24 SEPTEMBRE 2017	DEPUIS LE 24 SEPTEMBRE 2017
Cadre d'appréciation du motif économique	Entreprise si celle-ci n'appartient pas à un groupe Dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient en tenant compte des entreprises situées à l'étranger	Entreprise si celle-ci n'appartient pas à un groupe Dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies en France
Notion de groupe	Ensemble des entreprises par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L 1231-1 relatif au comité de groupe en tenant des entreprises situées à l'étranger	Lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé en France : conformément au I de l'article L 2331-1 relatif au comité de groupe Dans le cas contraire : ensemble des entreprises implantées en France
Notion de secteur d'activité	Laisser à l'appréciation du juge en fonction d'un faisceau d'indices	Caractérisé notamment, par la nature des produits, biens et services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et mode de production se rapportant à un même marché

Dans le cadre d'un licenciement économique, l'employeur est tenu de rechercher des possibilités de reclassement et de les proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé.

Il semble ainsi que l'ordonnance adapte l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur, à l'impact du numérique et ce, en ouvrant aux salariés licenciés, l'accès aux offres de reclassement internes.

Cela ne signifie pas que l'obligation de reclassement en dehors du périmètre national soit supprimée, mais simplement que le non-respect par l'employeur de son obligation générale de reclassement en dehors du périmètre national ne saurait remettre en cause le licenciement économique.

De même, lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie comporte des établissements en dehors du territoire national, les salariés dont le licenciement est envisagé ne peuvent plus prétendre à un reclassement dans ces établissements. Le cadre de recherche de reclassement se limite donc à la France.

Enfin, un accord collectif pourra prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Une convention ou un accord de branche prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée ainsi que les dispositions applicables pour le calcul du délai de carence entre 2 CDD.

Le contrat de mission (dans le cadre de l'intérim) ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il n'est utilisable que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas prévus par le code du travail

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements.

La réforme précise les règles relatives à la conclusion d'un CDI de chantier ou d'opération. Il prévoit qu'une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

 Service juridique FGTA-FO

V. Nouvelles règles du CDD

Les branches auront la possibilité de modifier la durée des CDD, le nombre de renouvellements ou encore la période de carence entre plusieurs CDD, alors que ces caractéristiques étaient auparavant fixées par la loi.

Grille des salaires des secteurs Artisanat alimentaire

GRILLE DE SALAIRES - CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS

NIVEAU	TAUX HORAIRE (en euros)	SALAIRE MENSUEL (en euros)
N1A	9,96 €	1 510,59 €
N1B	10,13 €	1 536,38 €
N2	10,25 €	1 554,58 €
N3A	10,40 €	1 577,33 €
N3B	10,56 €	1 601,59 €
N4A	10,69 €	1 621,32 €
N4B	10,99 €	1 666,82 €
N5	13,58 €	2 059,63 €
N6	14,16 €	2 147,59 €
N7	17,03 €	2 582,88 €
N8	19,35 €	2 934,75 €

GRILLE DE SALAIRES - CHARCUTERIE

SALAIRE BRUT HORAIRE	
COEFFICIENT	HEURE NORMALE
150	9,85 €
160	9,98 €
170	10,09 €
180	10,40 €
190	10,82 €
200	11,20 €
AGENTS DE MAITRISE	
210	11,47 €
220	11,83 €
230	12,21 €
240	12,62 €
260	13,43 €
CADRES	
300	15,35 €
330	16,56 €



JURIDIQUE

GRILLE DE SALAIRES - BOUCHERIE TRAITEUR

NIVEAU	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL (€) 151,67 HT
OUVRIER(E)S / EMPLOYÉ(E)S		
NIVEAU I		
Echelon A	Plongeur	1 585 €
	Employé d'entretien	1 585 €
Echelon B	Chauffeur - livreur	1 604 €
	Employé administratif	1 604 €
NIVEAU II		
Echelon A	Chauffeur - Livreur encaisseur	1 621 €
	Caissier	1 621 €
	Vendeur	1 621 €
Echelon B	Secrétaire aide-comptable	1 642 €
	Boucher préparateur	1 642 €
	Charcutier traiteur	1 642 €
	Vendeur qualifié	1 642 €
	Tripier préparateur	1 642 €
Echelon C	Caissier aide-comptable	1 669 €
NIVEAU III		
Echelon A	Boucher préparateur qualifié	1 771 €
	Charcutier traiteur qualifié	1 771 €
	Tripier préparateur qualifié	1 771 €
Echelon B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 811 €
	Boucher traiteur qualifié	1 811 €
	Ouvrier tripier	1 811 €
Echelon C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 878 €
NIVEAU IV		
Echelon A	Comptable	1 886 €
Echelon B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	1 946 €
Echelon C	Boucher hautement qualifié	1 974 €
	Boucher traiteur hautement qualifié	1 974 €
	Charcutier traiteur hautement qualifié	1 974 €
	Tripier responsable cuisson	1 974 €
Echelon D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 072 €
AGENTS DE MAITRISE ET CADRES		
NIVEAU V		
	Responsable de laboratoire adjoint	2 247 €
	Responsable de point de vente adjoint	2 247 €
NIVEAU VI		
Echelon A	Responsable de laboratoire	2 452 €
	Responsable de point de vente	2 452 €
	Responsable hygiène et sécurité	2 452 €
Echelon B	Assistant chef d'entreprise	2 467 €
Echelon C	Responsable de plusieurs points de vente	2 764 €
NIVEAU VII		
Echelon A	Responsable de laboratoire	3 147 €
	Responsable de point de vente	3 147 €
	Responsable des achats	3 147 €
Echelon B	Responsable d'entreprise	3 226 €

GRILLE DE SALAIRES - BOUCHERIE CHARCUTERIE

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NBRE HEURES	SALAIRE MENSUEL
PERSONNEL DE FABRICATION			
160	10,14 €	151,67	1 537,93 €
165	10,21 €	151,67	1 548,55 €
170	10,32 €	151,67	1 565,23 €
175	10,38 €	151,67	1 574,33 €
180	10,50 €	151,67	1 592,54 €
185	10,82 €	151,67	1 641,07 €
190	11,10 €	151,67	1 683,54 €
220	12,74 €	151,67	1 932,28 €
250	14,46 €	151,67	2 193,15 €
270	15,62 €	151,67	2 369,09 €
290	16,79 €	151,67	2 546,54 €
310	17,94 €	151,67	2 720,96 €
330	19,10 €	151,67	2 896,90 €
350	20,26 €	151,67	3 072,83 €
PERSONNEL DE VENTE			
160	10,14 €	151,67	1 537,93 €
165	10,21 €	151,67	1 548,55 €
170	10,32 €	151,67	1 565,23 €
175	10,38 €	151,67	1 574,33 €
180	10,50 €	151,67	1 592,54 €
200	11,57 €	151,67	1 754,82 €
210	12,15 €	151,67	1 842,79 €
250	14,46 €	151,67	2 193,15 €
PERSONNEL DES SERVICES ADMINISTRATIFS			
Employés			
160	10,14 €	151,67	1 537,93 €
165	10,21 €	151,67	1 548,55 €
170	10,32 €	151,67	1 565,23 €
180	10,50 €	151,67	1 592,54 €
190	11,10 €	151,67	1 683,54 €
PERSONNEL D'ENTRETIEN			
Ouvriers d'entretien			
160	10,14 €	151,67	1 537,93 €
165	10,21 €	151,67	1 548,55 €
190	11,10 €	151,67	1 683,54 €
PERSONNEL DE LIVRAISON			
165	10,21 €	151,67	1 548,55 €
170	10,32 €	151,67	1 565,23 €
180	10,50 €	151,67	1 592,54 €
190	11,10 €	151,67	1 683,54 €

JURIDIQUE

GRILLE DE SALAIRES - POISSONNERIE

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
EMPLOYES/OUVRIERS	
135	1 617,56 €
140	1 630,48 €
145	1 656,94 €
150	1 677,86 €
160	1 702,23 €
165	1 726,63 €
170	1 749,62 €
175	1 774,00 €
180	1 789,82 €
185	1 821,36 €
190	1 837,88 €
AGENTS DE MAITRISE	
200	1 919,90 €
210	1 988,69 €
220	2 010,84 €
230	2 058,09 €
240	2 094,48 €
250	2 129,02 €
CADRES	
300	2 858,15 €
350	3 151,78 €
400	3 445,34 €
450	3 737,20 €



GRILLE DE SALAIRES - PATISSERIE - CONFISERIE - GLACERIE

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE HEURES	SALAIRE MENSUEL
PERSONNEL DE FABRICATION			
160	10,14 €	151,67	1 537,93 €
165	10,21 €	151,67	1 548,55 €
170	10,32 €	151,67	1 565,23 €
175	10,38 €	151,67	1 574,33 €
180	10,50 €	151,67	1 592,54 €
185	10,82 €	151,67	1 641,07 €
190	11,10 €	151,67	1 683,54 €
220	12,74 €	151,67	1 932,28 €
250	14,46 €	151,67	2 193,15 €
270	15,62 €	151,67	2 369,09 €
290	16,79 €	151,67	2 546,54 €
310	17,94 €	151,67	2 720,96 €
330	19,10 €	151,67	2 896,90 €
350	20,26 €	151,67	3 072,83 €
PERSONNEL DE VENTE			
160	10,14 €	151,67	1 537,93 €
165	10,21 €	151,67	1 548,55 €
170	10,32 €	151,67	1 565,23 €
175	10,38 €	151,67	1 574,33 €
180	10,50 €	151,67	1 592,54 €
200	11,57 €	151,67	1 754,82 €
210	12,15 €	151,67	1 842,79 €
250	14,46 €	151,67	2 193,15 €
PERSONNEL DES SERVICES ADMINISTRATIFS			
Employés			
160	10,14 €	151,67	1 537,93 €
165	10,21 €	151,67	1 548,55 €
170	10,32 €	151,67	1 565,23 €
180	10,50 €	151,67	1 592,54 €
190	11,10 €	151,67	1 683,54 €
PERSONNEL D'ENTRETIEN			
Ouvriers d'entretien			
160	10,14 €	151,67	1 537,93 €
165	10,21 €	151,67	1 548,55 €
190	11,10 €	151,67	1 683,54 €
PERSONNEL DE LIVRAISON			
165	10,21 €	151,67	1 548,55 €
170	10,32 €	151,67	1 565,23 €
180	10,50 €	151,67	1 592,54 €
190	11,10 €	151,67	1 683,54 €

JURIDIQUE

GRILLE DE SALAIRES - BOULANGERIE ET BOULANGERIE-PATISSERIE FRANCAISE

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
PERSONNEL DE FABRICATION	
155	9,94 €
160	10,04 €
170	
175	10,23 €
185	10,32 €
190	
195	10,63 €
240	10,73 €
PERSONNEL DE VENTE	
155	9,94 €
160	10,04 €
165	10,13 €
170	10,23 €
175	10,32 €
180	10,42 €
185	10,63 €
190	10,73 €
PERSONNEL DES SERVICES	
155	9,94 €
160	10,04 €
165	10,23 €

GRILLE DE SALAIRES - CHOCOLATIER, CONFISEUR, GLACIER

Période	du	au	Taux horaire de base brute minimum conventionnel :			9,76 €
Concernée	01/02/2016	31/01/2017	Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel :			1 480,27 €
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Evolution en %	RAB au 1 ^{er} février 2017	Par mois	
1 A	120	17 893,47 €	1,2 %	18 109,40 €	1 509,12 €	Débutants pdt 6 mois
A B	130	18 045,28 €	1,2 %	18 255,00 €	1 521,25 €	
1 C	140	18 602,45 €	1,2 %	18 819,21 €	1 568,27 €	
2	150	19 220,24 €	1,2 %	19 456,23 €	1 621,35 €	
3 (CAP) A	160	19 923,74 €	1,2 %	20 166,04 €	1 680,50 €	
3 B	170	20 209,88 €	1,2 %	20 457,25 €	1 704,77 €	
4 (BTM)	190	21 098,81 €	1,2 %	21 349,07 €	1 779,09 €	à titre indicatif
Agt Maît. 1 ^o échel.	210	23 087,22 €	1,2 %	23 369,31 €	1 947,44 €	à titre indicatif
Agt Maît. 2 ^o échel.	250	25 210,96 €	1,2 %	25 516,96 €	2 126,41 €	à titre indicatif
Cadre débutant	350	37 650,65 €	1,2 %	38 111,64 €	3 175,97 €	à titre indicatif
Cadre confirmé	400	41 226,53 €	1,2 %	41 715,32 €	3 476,28 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	46 769,67 €	1,2 %	47 321,04 €	3 943,42 €	à titre indicatif

N.B. : RAB = Rémunération Annuelle Brute

Dominique Anract : au four et au moulin



L'équipe de la boulangerie La Pompadour

Quel est votre parcours professionnel ?

Je suis originaire de Villeneuve-sur-Yonne. J'ai quitté l'école vers 15 ans afin d'obtenir un CAP de pâtisserie à Dijon en lycée professionnel. Pour parfaire ma formation, j'ai travaillé dans la boulangerie de mon père puis, de fil en aiguille, ayant repris goût aux études, j'ai continué sur les brevets de maîtrise. Je suis ensuite monté à Paris pour vivre la vie de la grande ville et trouver des opportunités. J'ai travaillé dans plusieurs boulangeries-pâtisseries, dans des restaurants, j'ai appris à faire les desserts à l'assiette dans un restaurant étoilé, j'y ai également fait mon service national chez les Sapeurs-pompiers de Paris.

Puis, j'ai eu envie de voir autre chose. Je suis parti aux Etats-Unis, j'y ai travaillé pendant une année. En revenant sur la capitale, j'ai acheté une première entreprise que l'on a trouvée avec ma femme, dans le 16^{ème} arrondissement, que l'on a développée puis que l'on a revendue. Cela nous a permis d'acheter cette fois-ci dans le 8^{ème} une boutique plus grande qu'on a ensuite revendue pour revenir dans le 16^{ème}.

La boulangerie La Pompadour compte aujourd'hui une trentaine de salariés et nous avons, jusqu'à maintenant, formé plus de 100 apprentis.

Quand a démarré votre activité syndicale ?

J'ai été élu en 2000 responsable de secteur pour les 1^{er}, 2^{ème} et 8^{ème} arrondissements des boulangeries du Grand Paris, en 2006 Président du Syndicat Patronal des Boulangers-Pâtisseries du Grand Paris. Depuis 2014, je suis Vice-président de la commission qualité, formation et innovation de la Confédération Nationale de la boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française, Président de la région boulangère Ile-de-France et j'ai plusieurs autres mandats en cours notamment la présidence de la commission des affaires européennes de l'U2P (union des entreprises de proximité), Vice-Président de la CGAD et dernièrement Président de la Confédération Nationale de la boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française.

Dans le cadre de votre mandat, quelles sont les directions que vous souhaitez prendre ?

J'ai été élu pour 5 années et je souhaite développer principalement 4 grands axes :

- La valorisation du métier de boulanger et boulanger-pâtissier : dans le droit fil de mes prédécesseurs, la profession a toujours démontré son attachement à une conception du métier reposant sur un dialogue social vivant. Je suis convaincu que progrès social et progrès économique sont intimement liés. Il faut, notamment, valoriser encore plus l'apprentissage et démontrer qu'il s'agit d'une voie d'excellence.

Exemple : dossier d'inscription pour que la baguette de tradition française soit inscrite au patrimoine culturel immatériel de l'UNESCO, la "labellisation" des entreprises répondant à un certain nombre de critères, le "fait maison"...

- Développer la communication interne et externe : beaucoup de choses sont faites à la Confédération mais peu de professionnels le savent. Il est important de développer la communication à leur intention mais aussi plus directement auprès des consommateurs. La Confédération a un rôle majeur dans cette évolution.

- Digitaliser le Syndicat pour optimiser son fonctionnement et ses services : il est fondamental de s'approprier les nouvelles technologies afin d'enrichir nos actions professionnelles. Notre profession se modernise et doit bénéficier de ces évolutions. L'organisation professionnelle doit jouer un rôle central en permettant une adaptation des nouvelles technologies aux réalités du métier pour en faciliter certaines tâches.

Exemple : faciliter le développement de solution comme le "click & collect" pour les professionnels, développer des guides dématérialisés pour les élus des organisations professionnelles...

- Relancer l'attractivité du syndicalisme et développer les adhésions : le syndicalisme a fortement évolué ces dernières années et il est nécessaire de développer des services pour les adhérents qui recherchent un certain retour sur investissement de leur cotisation syndicale. Il faut séduire les boulangers en valorisant notre profession et en leur facilitant leur quotidien.

UN MÉTIER, UNE PASSION



L'équipe de vente



L'équipe de l'atelier

Quel rôle avez-vous au niveau de la branche ?

Le dialogue social très riche au sein de la branche permet de garantir une attractivité certaine de la profession. Depuis la mise en place de la Convention Collective Nationale (CCN) en 1976 qui, il faut le rappeler, est la première mise en place dans l'artisanat alimentaire, qui ne cesse de s'enrichir et d'être actualisée puisque plus de 130 avenants ont été signés depuis, attestant d'une créativité certaine des partenaires sociaux.

Le parfait exemple est bien évidemment la mise en place de la complémentaire santé (avenant 83), effective depuis le 1^{er} janvier 2007 alors que l'obligation pour toutes les entreprises, quelle que soit leur activité, de mettre en place une telle couverture, n'est effective que depuis le 1^{er} janvier 2016.

La profession a donc su anticiper pour être aujourd'hui, après 10 ans d'existence, une des meilleures du marché. Cela permet aux salariés de la profession de bénéficier d'une protection sociale équivalente aux grosses entreprises. Au-delà du niveau des prestations, notre régime est caractérisé par de multiples droits non-contributifs dont bénéficient les salariés (fonds d'action sociale, gratuité pendant un an de la cotisation pour les ayants droit de salarié décédé, gratuité de la cotisation en cas d'arrêt maladie de plus de 6 mois, maintien de la couverture santé pour les retraités de la profession : même cotisation la première année et majorée seulement de 15 % à partir de la 2^{ème} année,...) et des actions de prévention (prévention de la carie professionnelle / hygiène bucco-dentaire, hygiène respiratoire pour lutter contre les allergies à la farine, prévention des maladies cardiovasculaires, hypertension artérielle, diabète de type 2, prévention autour du concept des 1 000 premiers jours de l'enfant...).

C'est en ce sens que le rôle de la branche reste moteur car malgré les "ordonnances Macron" visant à décentraliser le dialogue social au sein des entreprises, la grande majorité d'entre elles, du fait de leur effectif oscillant entre 4 et 5 salariés, ne dispose pas le plus souvent des compétences internes en matière de Ressources Humaines et de négociation collective.

La branche a pour objet de tracer les directives, dans le respect de nos valeurs humaines, afin que les entreprises puissent se les approprier plus facilement.

Quelles sont les prochaines négociations à venir ?

Les prochaines négociations porteront sur la revalorisation du salaire horaire minimum professionnel, la prévoyance et la complémentaire santé. Il faut entamer une réflexion globale sur la protection sociale complémentaire dans l'attente de l'officialisation par les pouvoirs publics de la "Convention Collective de Sécurité sociale" qui doit permettre une mutualisation efficace pour maintenir un haut degré de solidarité.

Et bien sûr, des thèmes comme la formation, les qualifications et la qualité de vie au travail sont intimement liés à l'attractivité de notre profession. Il faut inciter les professionnels à se former pour qu'ils accèdent tous à un niveau d'excellence qui permet ainsi à se distinguer, là encore, de la concurrence.

Quelles visions du dialogue social à donner à travers les commissions paritaires ?

Comme je vous l'indiquais, le dialogue social revêt une importance primordiale. Il permet d'évoluer avec notre temps et de manière constructive dans l'intérêt des salariés et, par la même, des entreprises artisanales de boulangeries et boulangeries-pâtisseries. Notre profession défend des valeurs humaines et ces principes se retrouvent nécessairement au cœur du dialogue social constructif que nous avons avec les organisations syndicales de salariés au sein de la profession et que je souhaite voir perdurer.

Comment "doper" l'attractivité de la branche ?

La boulangerie et la boulangerie-pâtisserie sont les métiers de proximité par excellence, qui est par ailleurs, l'un des plus appréciés de la population française. Nous devons donc développer cette côte d'amour auprès des consommateurs ce qui aura un impact nécessairement positif sur l'attractivité de la profession. On le voit bien, notamment, par le biais des émissions de télévision qui ne cessent de mettre à l'honneur des métiers artisanaux et gastronomiques.

En tant que Président de la Confédération Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie Française, j'ai la responsabilité de faire en sorte que notre métier soit encore plus apprécié de nos concitoyens et qu'ils fassent bien la distinction entre les différents acteurs (terminaux de cuissons, grandes et moyennes surfaces, artisans) car les codes de l'artisanat sont trop souvent singés même s'ils ne sont jamais égaux.

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au travers de sa démarche Entreprise territoire de santé.

malakoffmederic.com



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurés (AMA), ASSOCIATION DE MOYENS ASSURÉS (AMA) - Associations agréées par la loi du 1er juillet 1901 - 21 rue Lantier 75009 Paris - N° OHIAS 1E 000 160 (www.orias.fr) - N° Siren : 832 986 285. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/ohias-mm



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES