N°02

Dec 2014

le Guide

PROFESSIONNEL DU POISSONNIER

DOSSIER

Les Reydel, poissonniers durables de père en fils

Accessibilité : tout savoir sur l'Ad'AP

Formation : préparez l'année 2015

CONFÉDÉRATION NATIONALE DES POISSONNIERS-ÉCAILLERS DE FRANCE

CONFÉDÉRATION NATIONALE
des Poissonniers écailleurs de France

La formation professionnelle : clé pour l'emploi et la compétitivité

- Dans un contexte ultra concurrentiel, les entreprises se doivent d'être réactives et innovantes. La formation représente un atout qui permet au personnel d'une entreprise d'accroitre la compétence de ses collaborateurs et sa compétitivité. Le développement du capital humain est une garantie de performance.
- Formation diplômante, contrats de professionnalisation, plans de formation figurent parmi les nombreux dispositifs disponibles.
- Chaque année ce sont plusieurs dizaines de demandeurs d'emploi qui bénéficient d'une formation en contrat de professionnalisation, dans un logique reclassement professionnel dans les métiers de Poissonniers-Ecaillers.

C'est dans ce sens que la Confédération agit pour l'avenir économique de la poissonnerie traditionnelle, la capacité d'insertion et de promotion sur le marché de l'emploi des jeunes et des moins jeunes.

ADHÉSION ET INFORMATION
01.46.86.96.29
infos@poissonniers.com

CONFÉDÉRATION NATIONALE DES POISSONNIERS-ÉCAILLERS DE FRANCE
Marée 30321
1 rue de Concarneau, 94569 Rungis Cedex
Fax : 01 46 87 46 18

Photos non contractuelles - Réalisation : Com Rungis - Merci à Arnaud Vanhamme et ses équipes.

N°02

le Guide
PROFESSIONNEL DU POISSONNIER

édito

Le Mot du Président,

xxxxxxxxxx xxxxx xxx xx xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx
xxxxxxxxxx xxxxx xxx xx xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx
xxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxx xx xxxxxxxxxx xxx
xxxxxxxxxx xxxxx xxx xx xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx
xxxxxxxxxx xxxxx xxx xx xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx
xxxxxxxxxx xxxxx xxx xx xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx
xxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxx xx xxxxxxxxxx xxx
xxxxxxxxxx xxxxx xxx xx xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx
xxxxxxxxxx xxxxx xxx xx xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx
xxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxx xx xxxxxxxxxx xxx
xxxxxxxxxx xxxxx xxx xx xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx
xxxxxxxxxx xxxxx xxx xx xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx
xxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxx xx xxxxxxxxxx xxx
xxxxxxxxxx xxxxx xxx xx xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx
xxxxxxxxxx xxxxx xxx xx xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx
xxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxx xx xxxxxxxxxx xxx

Très cordialement,

Pierre JESSEL

Le Guide Professionnel du Poissonnier - Editeur : AAPEE.
Réalisation Com Rungis : Pierre-Emmanuel Roubaud / 06 01 39 28 58 - François Chemel (rédacteur en chef et reportages) Dorian-Gabriel de Rosa (graphisme), Jérémy Royer (coordination et commercialisation). Visuels : Fotolia.

sommaire

Pages 4 à 7
La vie des poissonneries
Bruno et Antoine REYDEL, poissonniers engagés

Page 8
À table !
Graines de chefs

Page 9
Concours
Concours MOF Poissonnier-Écailler
Rencontre avec Georges Morlot

Pages 10 à 13
Formation professionnelle
préparez 2015

Page 14
Mieux vendre
Des nouveautés transport et équipement

Page 15
Actus
Accessibilité : tout savoir sur l'Ad'AP

Bruno et Antoine Reydel, poissonniers engagés !

Créée par l'arrière grand-père en 1929, la poissonnerie Alfred Lauth fait le bonheur des Alsaciens. Epaulé par 12 salariés et son fils Antoine, Bruno Reydel tourne sur une vingtaine de marchés chaque semaine, avec deux exigences incontournables : qualité et durabilité des produits. Rencontre et interview au Pavillon de la Marée à Rungis où il vient s'approvisionner tous les mardis.

QUELLE EST L'HISTOIRE DE LA POISSONNERIE ALFRED LAUTH ?

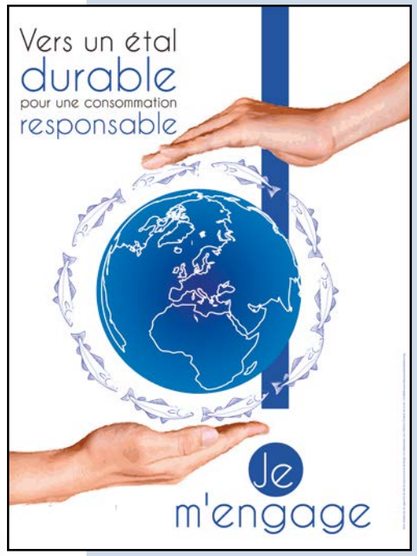
Mon arrière grand-père a commencé par vendre de la volaille à Strasbourg, sur les marchés. Mon grand-père a ouvert une boutique et a ajouté le poisson. A la 4e génération – mon fils et moi même - nous avons carrément arrêté la volaille pour ne plus faire que du poisson. On a la plus grosse poissonnerie de toute l'Alsace, avec 5 points de vente quotidiens sur le Haut-Rhin et le Bas-Rhin, à travers une vingtaine de marchés par semaine que nous alimentons au moyen d'u

VOUS VENEZ VOUS APPROVISIONNER À RUNGIS CHAQUE SEMAINE ?

Oui, c'est comme un rite. Il faut que je voie la marchandise avant d'acheter. J'arrive avec mon camion frigorifique vers 20h. Je dine, je me repose un peu et nous commençons à arpenter le Pavillon vers 2 heures. Je choisis, je vérifie la qualité, les tailles, les provenances, j'ai 5 ou 6 fournisseurs habituels. Je reçois aussi des commandes de dernière minute de restaurateurs, de partenaires. Antoine, pendant ce temps, se met à quai et réceptionne la marchandise. En un peu moins de deux heures, nous chargeons 1,5 à 2 tonnes de poissons, coquillages et crustacés et nous reprenons la route sans tarder.

QUELLES SONT LES RAISONS DE VOTRE ENGAGEMENT DANS UNE DÉMARCHE DURABLE ?

Les mots de mon grand-père résonnent encore à mes oreilles quand je vois des petites lottes ou des petites raies de 500 grammes : « Elles sont trop petites. On n'achète pas des juvéniles. Jamais ! » Il avait déjà cette conscience, il avait la bonne attitude, c'était un poissonnier « bonne attitude ». J'ai signé la charte avec SeaWeb Europe en 2012. Je considère notre métier comme étant en danger si on continuait comme ça. De nombreuses espèces sont en voie de disparition à court terme. Il faut que chacun d'entre nous réfléchisse dans les temps, pas quand il sera trop tard.



Bruno et Antoine Reydel, poissonniers engagés !

QUELS SONT LES POISSONS QUE VOUS AVEZ SUPPRIMÉS DE VOS ÉTALS ?

Le grenadier qui a toujours été un poisson très populaire, vendu en filet. Il n'est pas cher et il a été pêché en très grandes quantités. Tous les poissons de la famille des requins. Le thon, dont on dit que les stocks remontent, mais les informations que nous obtenons ne le confirment pas. Et pour les poissons d'eau douce, l'anguille. Il est très important aussi de respecter les tailles de maturité sexuelle. Nos gens de Bruxelles qui ont décrété que les bars de 37 cm étaient adultes et pouvaient être commercialisés seraient bien inspirés de revoir leur copie. Le bar qui atteint sa maturité sexuelle mesure 42 cm. Si on vend du bar en dessous de cette taille, ou si on en achète, on contribue à la disparition de l'espèce.

VOS CLIENTS COMPRENNENT-ILS VOTRE DÉMARCHE ? VOUS REPROCHENT-ILS DE NE PLUS FAIRE DE THON ROUGE ?

La première chose qu'ils nous demandent, c'est : pourquoi vous n'avez pas tel ou tel poisson ? Nous leur expliquons et s'ils sont mécontents, ils peuvent aller chez un confrère. Nous aurions pu perdre beaucoup de clients, c'était un risque, mais nous en avons gagné beaucoup d'autres en contrepartie. Surtout, il ne faut pas croire que la clientèle du marché est plus populaire qu'en magasin. Il y a une très belle clientèle sur les marchés, qui vient chercher de bons produits et qui sait qu'elle les trouvera chez nous. Ce sont des gens qui ont une conviction écologique, qui regardent aussi bien la qualité du poisson que de la viande ou du pain, qui ne veulent pas manger un poulet élevé sur la surface d'une feuille A4. Aujourd'hui, ces personnes ont plus confiance dans ce qu'on leur dit sur les stocks de poisson – à propos du thon rouge entre autre – que dans ce qu'ils peuvent lire ou entendre à la radio ou à la télé. Nous, ça nous conforte dans l'idée qu'on doit toujours être en pointe dans la recherche de l'information.

QUE DITES-VOUS À VOS COLLÈGUES ?

Je leur dis : qu'allez vous faire comme métier dans 15 ans ? Dans 15 ans, il n'y aura plus rien à vendre. Dans 15 ans, les stocks seront tellement appauvris qu'il n'y aura plus rien sur nos étals. Je les laisse faire. Dans la vision des gens, ce n'est pas moi qui serai montré du doigt. Si mes clients voient qu'un collègue a du thon rouge, ce n'est pas à moi qu'ils le disent, c'est au collègue. Nous ne sommes pas des marchands de poissons. Nous sommes des poissonniers, nous respectons les produits qui nous font vivre.

LES POISSONNIERS ALSACIENS SONT-ILS MÛRS POUR SUIVRE CETTE DÉMARCHE ?

Au plan national, nous sommes encore très peu nombreux. 5 poissonniers ont signé la charte à ce jour. Mais avec SeaWeb Europe, notre objectif est de doubler leur nombre chaque année, de faire boule de neige. J'ai un confrère alsacien qui s'apprête à nous rejoindre. Il y a aussi des restaurateurs engagés. Récemment, j'ai eu la visite d'un directeur d'école d'Obernai qui voulait travailler avec moi. Il se cherche une conscience pour servir des produits durables à la cantine de son école. On en parle. On cherche des produits durables, de proximité. Et ils ne sont pas forcément plus chers.

ICI, AU PAVILLON DE LA MARÉE, UN MARCHAND VOUS A PROPOSÉ CE SOIR DU GRENADIER. MÊME SI LE PRIX EST TRÈS BON, VOIRE EXCELLENT, VOUS N'Y TOUCHEZ PAS ?

Non, nous nous sommes engagés sur d'autres critères que le prix. Même s'il est offert à un prix dérisoire, on n'y touchera pas. Il faut que les clients comprennent qu'un poisson abondant sur les étals, pêché en abondance pendant des années, ça ne veut pas dire pour autant qu'il est réellement abondant. Les scientifiques tirent des sonnettes d'alarme. Il est temps de les écouter, d'arrêter de vendre, d'acheter et de consommer certains poissons, et de les remplacer par d'autres, plus durables, autrement dit, dont les stocks sont « bons ». La disparition de la morue au large du Canada en est un exemple frappant.

ENCADRÉ, AVEC LE VISUEL AFFICHE « VERS UN ÉTAL DURABLE » REJOIGNEZ LE MOUVEMENT !

Le secteur de la poissonnerie représente en moyenne 35% de la consommation des produits aquatiques en France, avec plus de 3200 détaillants sur le territoire. Les poissonniers peuvent influer sur le marché des produits de la mer, à la fois en amont sur leurs propres fournisseurs et en aval sur les consommateurs et le grand public. La campagne « Vers un étal durable », initiée par l'ONG SeaWeb Europe et le CFA de la poissonnerie de Rungis vise à toucher les professionnels et les futurs professionnels du secteur de la poissonnerie.

Si vous souhaitez obtenir des informations ou si vous êtes intéressés pour rejoindre ce réseau de poissonniers engagés, contactez Laure Lamour par mail llamour@seaweb-eu.org ou par téléphone : 01 73 02 50 62.

Graines de chefs

Lieu noir rôti sur une polenta crémeuse, accompagnée d'une mousse du Barry, *réalisé par **Natacha Morin**, élève en Bac professionnel Restauration Cuisine au lycée hôtelier Maurice Marland de Granville, Normandie. Elle a imaginé pour vous cette recette simple et savoureuse à base de produits de la mer durables.*

INGRÉDIENTS POUR 4 PERSONNES

- 800 g de lieu noir en filet avec peau
- 1/2 chou fleur
- Cerfeuil
- 0,8 l de crème liquide
- 0,7 l de lait
- 120 gr de semoule de polenta fine
- 40 g de beurrre doux
- Huile d'olive, sel, poivre blanc, gros sel, fleur de sel de Guérande

RÉALISATION

Préparer le chou fleur

Enlever les feuilles - Détailler les sommités à l'aide d'un couteau d'office. Cuire le chou fleur sans ébullition dans une casserole avec la crème liquide - Assaisonner.
Mixer le chou fleur avec la crème à l'aide d'un mixeur, ou d'un blender - Le passer dans une passoire fine pour éviter les petits morceaux - Verser le liquide dans le syphon, fermer, le maintenir au chaud au bain-marie.

Préparer le lieu noir

Vérifier qu'il ne reste pas d'arête - Portionner les filets en 4 parts égales. Placer les parts dans une plaque (côté chair sur la plaque), assaisonner, arroser avec un peu d'huile d'olive à l'aide d'un pinceau - Cuire au four pendant 10 min à 150°C.

Réaliser la polenta crémeuse

Porter le lait, la crème liquide et le beurre à ébullition Verser la polenta en pluie - Cuire à feu doux quelques minutes en remuant - Assaisonner Réserver au chaud.

Dresser

Ajouter le gaz dans le syphon, mettre un peu d'émulsion au centre de l'assiette Dresser la polenta à l'aide d'un emportepièce - Disposer le poisson sur la polenta - Parsemer de fleur de sel -Disposer la pluche de cerfeuil - Finir le dressage par un filet d'huile d'olive.

UN POISSON DURABLE

Un produit de la mer dit «durable» est un poisson, crustacé ou mollusque qui provient d'un stock en bon état, qui a atteint sa maturité sexuelle (il a donc pu se reproduire au moins une fois) et a été pêché avec une technique respectueuse de l'environnement.

A RETENIR

- Après avoir été longtemps parmi les produits les moins cherrs du rayon marée, le lieu noir est devenu au cours de ces dernières années un produit de la catégorie "milieu de gamme" en terme de prix et d'image.
- Les achats de lieu noir peuvent être recommandés.
- Dix pêcheries de lieu noir sont écolabellisées MSC - Marine Stewardship Council (label pour les produits de la mer durables) dont des armements français : Euronor, la Compagnie des Pêches de Saint-Malo et la Scapêche.

Georges Morlot candidat à l'excellence

Meilleur Ouvrier de France, session 2015

L'épreuve a lieu tous les 4 ans, comme les Jeux Olympiques. Pour les 10 finalistes en lice, la pression monte. Rencontre avec un des postulants, poissonnier au Lavandou, dans le Var, qui s'entraine dur en vue des épreuves du 18 février prochain.

« Dans la vie, il faut sans cesse se fixer de nouveaux challenges pour avancer. » A 35 ans, ce professionnel confirmé s'est fixé comme objectif d'entrer dans le club très fermé des M.O.F. poissonniers écaillers qui ne compte à ce jour que dix membres ! Six ont été promus lors de la session de 2007, quatre en 2011, et dix prétendent au titre en ce début d'année 2015. Pour Georges Morlot, le déclencheur a été une rencontre avec Etienne Chavrier, un des M.O.F. poissonnier écailler, qui exerce à Roanne. « Cette recherche d'excellence m'a fortement impressionnée. Je me suis dit qu'à 35 ans, c'était le moment ou jamais de tenter… » Pour mettre un maximum de chances de son côté, notre candidat a développé une véritable stratégie : études et recherches aux heures de fermeture du magasin, qu'il tient avec sa femme ; rencontre avec les meilleurs professionnels du secteur et les acteurs de la filière – ce qui l'a amené à faire un quasi tour de France, à ses frais, et sur son temps de loisir. « Je suis des formations de préparation au concours depuis mai 2013. On nous demande d'avoir des connaissances à la fois générales et très pointues sur les espèces, leur reproduction, leur nourriture, les modes de pêche, les zones et la période de capture, l'état de la ressource… On nous demande aussi une grande technicité, notamment dans l'épreuve de filetage. Il nous faut acquérir un geste très précis, rapide, pour un résultat parfait, que ce soit un rôti de poisson ou un portefeuille sur un poisson de type rond. J'achète tous mes produits bruts – sébaste et cabillaud entre autre – pour les fileter et continuer à m'entrainer jusqu'au jour J. C'est énormément d'investissement personnel. »
Mais Georges Merlot ne se contente pas des sessions de préparation « académiques ». Il a également entrepris un tour de France à la rencontre des pêcheurs et des mareyeurs, de Boulogne au Guilvinec pour apprendre de nouvelles techniques, des jours en « stage d'observation » chez des collègues de haut niveau, comme Jean-Luc Vianney, Arnaud Vanhamme, « tous ceux qui m'ont reçu chaleureusement dans leur boutique afin de me transmettre leur savoir faire. »

Titulaire d'un bac professionnel en culture marine, le jeune poissonnier du Lavandou a déjà accumulé de nombreuses expériences. A 12 ans, il donnait déjà le coup de main aux Viviers d'Oléron, l'entreprise de sa sœur et de son beau-frère, spécialisée dans les moules, coquillages et crustacés vivants. Son bac en poche, il est parti 6 mois dans un atelier de mareyage en Ecosse, avant de revenir à Oléron pour y travailler 4 années durant. Le projet de reprendre une poissonnerie avec sa femme l'a finalement amené sur les bords de la Méditerranée, au Lavandou, Aux Délices de la Marée. Gageons qu'une nouvelle page s'ouvrira pour lui le 18 février 2015.

La formation des salariés: principes généraux

Différents modes d'accès à la formation du salarié

Le plan de formation de l'entreprise

L'employeur peut planifier, après consultation des représentants du personnel, un certain nombre de formations dans l'année ou sur une période plus longue. Dans ce cadre, il est libre de décider :

- d'envoyer ou non un salarié en formation ;
- d'interrompre la formation et de rappeler le salarié à son poste de travail.

Il lui incombe également de financer la formation et de maintenir la rémunération et la protection sociale du salarié en stage.

Le congé individuel de formation (CIF)

L'initiative de suivre une formation appartient ici au salarié qui remplit certaines conditions. Il choisit la formation qui lui convient. A son terme, le salarié retrouve son poste de travail ou l'équivalent.

Le droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation est un droit reconnu aux salariés disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise : ils en ont donc l'initiative, même si, sauf en cas de rupture du contrat de travail, sa mise en œuvre requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Les salariés en CDD peuvent également accéder à ce droit, dans des conditions spécifiques. Les apprentis, ainsi que les salariés en contrats de professionnalisation, ne sont pas concernés, une formation leur étant déjà dispensée dans le cadre de leur contrat.

A compter du 1er janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour les jeunes admis dès cet âge à conclure un contrat d'apprentissage) en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail disposera d'un Compte Personnel de Formation (CPF). Ce dispositif, qui se substituera à l'actuel DIF.

Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

1. des formations qualifiantes ;
2. des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences
3. des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

La période de professionnalisation peut se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail.

Obligations de l'employeur

Tout au long de l'exécution des contrats de travail, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

En cas de suppression d'emploi : l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante ;

Prise en charge financière de la formation

Le Code du travail impose aux entreprises des contributions financières minimales calculées sur leur masse salariale. Celles-ci sont, soit constituées de dépenses de l'entreprise, ou soit constituées de versements à l'OPCALIM.

L'ensemble de ces contributions sert au financement des coûts de formation, de rémunération et de transport, hébergement et restauration des salariés en formation. Sauf dans le cadre du CIF, il appartient à l'employeur d'assurer la prise en charge financière, avec ou sans le soutien de l'OPCA, de l'ensemble de ces frais : aucune participation financière ne peut être exigée du salarié.

En revanche, le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation qui se voit refuser le financement de sa formation peut être amené à en régler lui-même le coût.

Plus d'info sur le plan de formation :

OPCALIM : www.opcalim.org

Ministère du travail :

travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/formation-professionnelle,1937/

Formation
Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont accessibles :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée,
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion

Types d'actions de formation

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

1° des formations qualifiantes
2° des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences
3° des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)

Les périodes de professionnalisation pourront abonder le compte personnel de formation du salarié créé par la loi du 5 mars 2014 - opérationnel à compter du 1er janvier 2015.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié;
3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la CNCP.

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Modalités des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent prendre des engagements mutuels :

- d'un côté, l'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié ;
- pour sa part, le salarié s'engagera à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

Rémunération du salarié

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Pendant la durée des actions de formation mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, le salarié continue de bénéficier de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Plus d'info sur les périodes de professionnalisation :

OPCALIM : www.opcalim.org

Ministère du travail :
travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/formation-professionnelle,1937/

Des nouveautés transport

UN NOUVEAU DAILY POUR LES POISSONNIERS

ECP, le spécialiste de l'aménagement de véhicules dédiés au transport et à la distribution de denrées périssables (températures positives ou négatives) a présenté récemment son dernier **IVECO Daily, de 5 à 14,5 m³**. Un utilitaire **équipé d'une cellule isotherme** répondant aux dernières normes sanitaires (certifications ISO 9001, CEMAFROID n°95/001, adapté à la méthode d'hygiène HACCP) et, sur demande, d'étagères repliables et réglables, d'un relevé poissonnier, d'un enregistreur de température, d'un groupe frigorifique positif ou négatif. Plus d'informations sur le site **www.ecp-sa.fr** avec également des **offres de location**, et un **choix de véhicules d'occasion**.

Brumifrais lance la brumisation inox en aérien

La brumisation Ultra Haute Pression développée par Brumifrais est un procédé unique permettant, grâce au **brouillard à 2°C**, de maintenir des conditions idéales au-dessus de votre rayon poisson. Depuis quelques mois, la société a lancé ses rampes de brumisation en aérien, permettant de diffuser un « rideau » de très fines goutelettes pour un effet encore plus théâtral. Les avantages du système : **les produits restent à température stable** avec un **aspect frais et brillant**, la consommation d'eau et d'électricité est minime (10-20l d'eau par jour suivant l'utilisation et le nombre de buses), et les mouches ne passent plus ! Ajoutons qu'au plan de l'hygiène, la brumisation UHP fonctionne avec un **filtre UV qui élimine les bactéries et les virus** (traitement anti-légionellose).
Pour en savoir plus : www.brumifrais.fr

EN BREF

Notez-le ! 1er rendez-vous de l'année 2015, le **Salon de l'apprentissage et de l'alternance** se tient Porte de Versailles à Paris, **du 16 au 18 janvier** de 10h à 18h. Pour tout savoir sur les contrats, les diplômes, les formations, les métiers, liés à l'alternance. Un salon où le CFA de la poissonnerie de Rungis sera présent, qu'on se le dise.

18 février à l'Espace Rungis : c'est la finale du concours de Meilleur Ouvrier de France poissonnier-écailler. 10 candidats en lice. Et combien à l'arrivée ?

12 mars : concours départementaux et régionaux des Meilleurs Apprentis de France poissonniers-écailler, session 2015.
Plus d'infos sur www.confederationdespoissonniers.fr

Ad'AP: tout savoir sur l'agenda d'accessibilité programmée

Le 1er janvier 2015 est la date limite pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public (ERP). Tous les ERP restent soumis à cette obligation. Mais 2015 ne sera pas une date couperet. La politique d'accessibilité se dote d'un nouvel outil : l'agenda d'accessibilité programmée.

1 - QU'EST-CE QU'UN AD'AP ?

C'est un engagement de procéder aux travaux de mise en accessibilité d'un ERP :

- dans le respect de la réglementation
- dans un délai limité
- avec une programmation des travaux et des financements.

2 - QUI PEUT OU DOIT DÉPOSER UN AD'AP ?

Tout propriétaire ou gestionnaire d'un ERP qui n'est pas accessible doit déposer un Ad'AP pour la part des travaux qui lui incombe. En ce qui concerne les travaux lourds liés au bâtiment, le propriétaire est généralement responsable de ceux-ci, sauf stipulations particulières portées au contrat de bail. Plusieurs personnes morales ou physiques peuvent cosigner un Ad'AP. Elles engagent leur responsabilité à hauteur des travaux relevant de leur compétence. Dans ce cas de figure, une d'entre elles devient le correspondant de l'administration dans le cadre du suivi de l'exécution de l'Ad'AP.

3 - QUELLE DURÉE POUR UN AD'AP ?

Tout propriétaire ou gestionnaire d'un ERP pourra demander jusqu'à 3 ans maximum pour effectuer les travaux de mise en accessibilité. Chacune des années mobilisées doit comporter des travaux visant à rendre l'ERP accessible.

4 - QUE FAIRE POUR S'INSCRIRE DANS CETTE DÉMARCHE ?

Déposer le dossier Ad'AP avec la demande d'autorisation de travaux auprès de la mairie d'implantation de l'ERP avant le 27 septembre 2015. Informer la Commission pour l'accessibilité d'implantation de l'ERP de la démarche engagée (commission installée par le Maire dans toute commune de plus de 5 000 habitants, document à adresser à la mairie).

5 - QUELS SONT SES EFFETS ?

La mise en œuvre de l'Ad'AP suspend l'application de l'article L. 152-4 du code de la construction et de l'habitation qui punit d'une amende pénale de 45 000 (portée à 225 000 pour les personnes morales / société) tout responsable qui n'aurait pas respecté au 1er janvier 2015 les obligations d'accessibilité.

6 - QUE PASSE-T-IL SI...

...aucun Ad'AP n'est déposé ? Le préfet pourra sanctionner par une amende financière.

...aucun Ad'AP ne peut être déposé compte tenu de la situation financière du gestionnaire ou du propriétaire ? En cas de procédure collective ou amiable, de capitaux propres négatifs ou de ratio d'endettement excessif certifié par l'expert-comptable ou le comptable public, il peut être demandé au préfet un report du délai de dépôt de l'Ad'AP pour une période de 3 ans maximale. Ne pas oublier qu'un ERP isolé peut solliciter une demande de dérogation aux règles d'accessibilité pour disproportion entre les coûts de mise en accessibilité et les gains en matière accessibilité.

...le dossier d'Ad'AP déposé n'a pas été approuvé par le Préfet ? Un nouveau dossier peut être déposé dans le délai indiqué par le préfet, sans pénalité de retard.

...l'Ad'AP n'est pas respecté ? Le Préfet, après avis de la CCDSA, pourra prendre des mesures allant d'un délai complémentaire de 12 mois maximum, assorti de constitution de provisions ou non, à une sanction financière.

POUR EN SAVOIR PLUS :

www.developpement-durable.gouv.fr/L-Ad-AP.html

CFA de la POISSONNERIE

L'école de la poissonnerie

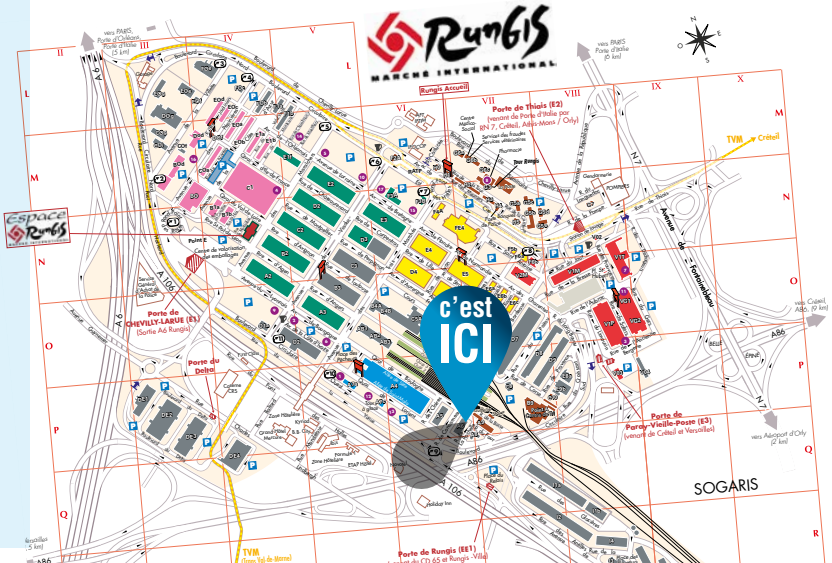
est le seul centre entièrement dédié à la formation des poissonniers en France. Il prépare les jeunes apprentis et les adultes en reconversion professionnelle à l'obtention du ***CAP de poissonnier*** *et du* ***BAC PRO Poissonnier-Écailler Traiteur.***

Le centre professionnalise tous les acteurs du secteur : du commis aux meilleurs ouvriers de France.

Le secteur de la poissonnerie est un secteur en tension. Les employeurs expriment, en permanence, une forte demande de main d'œuvre qualifiée.

Les formations en alternance réalisées au ***CFA*** *sont un des leviers les plus efficaces pour assurer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emplois.*

Le ***CFA*** *de la poissonnerie accueille actuellement 85 apprenants. Ces dernières années, les jeunes sortis du* ***CFA*** *ont tous trouvé un emploi à l'issue de leur formation. Le niveau de réussite aux examens est aussi très élevé, 90% des inscrits ont obtenu leur diplôme.*



Pour tout renseignement contactez :

ERIC DERENNES, Directeur du CFA
ERIC LARGUIER, Développeur

CFA de la Poissonnerie
1, rue de la Rochelle - Marée 30321
94569 Rungis Cedex
(Bâtiment A6 - Bus 216 (arrêt Concarneau)
Tél. 01 46 86 43 73
Fax 01 46 86 53 57
cfa@poissonniers.com

îledeFrance

Photos non contractuelles - Réalisation : Com Rungis