PROFESSION AVEC LE

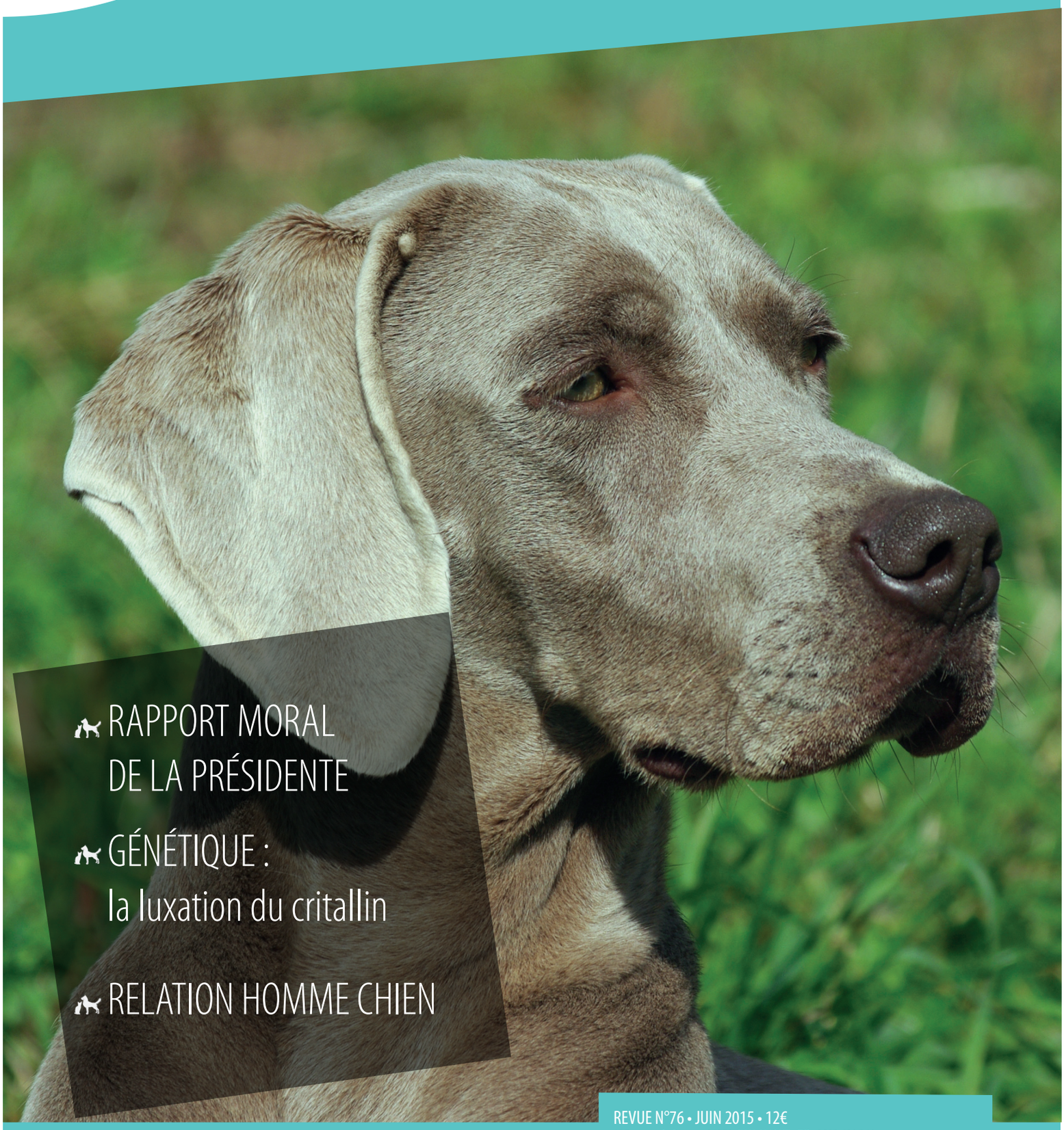
VIVRE VOTRE

SNPCC

SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT

SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT

WWW.SNPCC.COM



- RAPPORT MORAL DE LA PRÉSIDENTE
- GÉNÉTIQUE : la luxation du critallin
- RELATION HOMME CHIEN

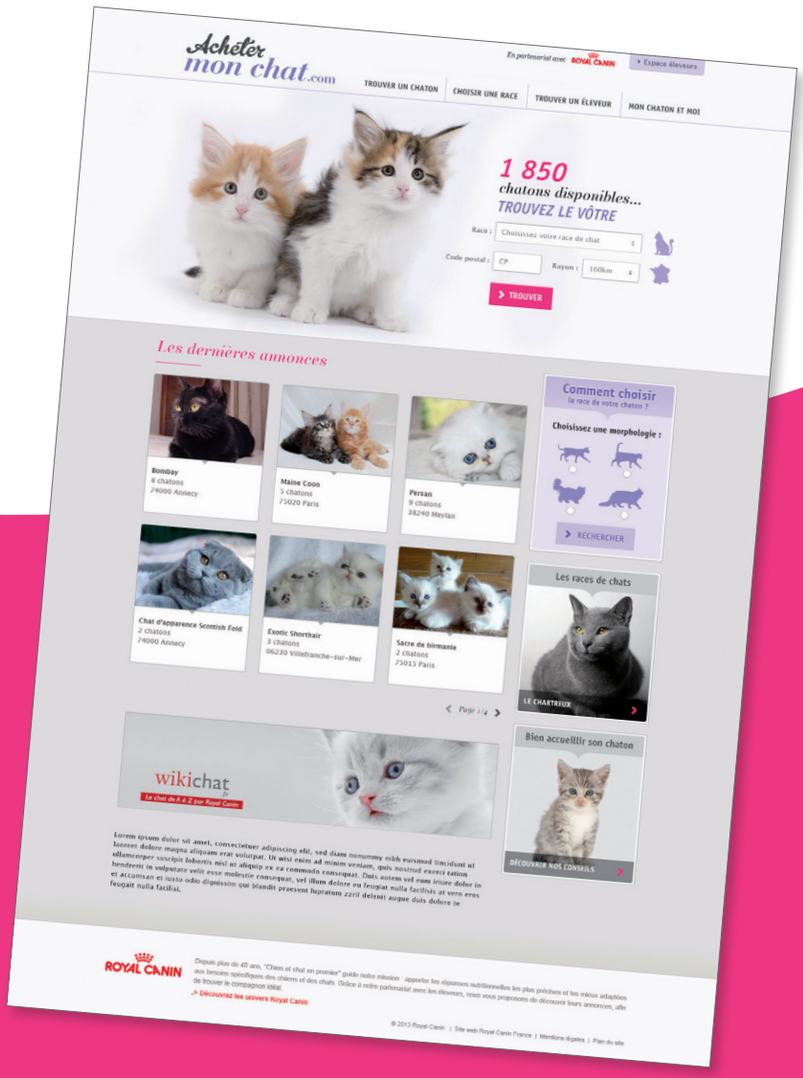
REVUE N°76 • JUIN 2015 • 12€

137, route de Bourg - 01320 CHALAMONT - Tél.: 0892 681 341 (0,34€/mn)

Votre futur chaton vous attend sur

Acheter mon chat.com

NOUVEAU !



www.achetermonchat.com

ROYAL CANIN

Paris Le Sud © ROYAL CANIN SAS 2013. Tous droits réservés. Crédits photos Royal Canin - Janvier 2014 - ROYAL CANIN - BP 4 - 30470 AIMARGUES

SYNDICAT NATIONAL
DES PROFESSIONS
DU CHIEN ET DU CHAT

N°76 - Juin 2015

Responsable de la publication
Anne-Marie Le Roueil

Conception graphique
Sopaic Reprographie
20, Avenue De Gaulle - 08000 Charleville-Mézières

Le comité se réserve le droit de refuser toute insertion (d'articles, de publicité, de petites annonces, etc. . .) à caractère tendancieux, sans avoir à justifier de sa décision (en application de la loi de 1881, relative à la liberté de la presse).

Tél. : **0892 681 341** (0,34€ TTC/mn)
www.snpcc.fr
snpcc@aol.com

HORAIRES DU SECRÉTARIAT
Du lundi au vendredi :
de 8h à 12h et de 13h à 18h

137, Route de Bourg
01320 CHALAMONT

N° ISSN : 1959-7126

Abonnement
4 brochures : 48€

Couverture
Caranusca Flower Power
Eleveur/propriétaire :
M. Yannick DEMOLY

Les textes et les illustrations contenus dans le présent document ne peuvent pas être reproduits ou utilisés sans l'accord préalable du SNPCC.

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

On ne vous dit pas tout !

Mais comment tout vous dire ?
Comment vous dire à quoi vous échappez grâce aux actions du SNPCC ?
Comment vous dire ce que « vous n'aurez pas comme contraintes supplémentaires » ?

Comment vous dire les heures passées par de nombreux professionnels qui agissent, dans l'ombre, pour le syndicat, pour vous…

Alors, bien sûr, chaque nouvelle loi, chaque nouveau décret, chaque nouvel arrêté, sont vécus comme des contraintes supplémentaires dans nos entreprises qui ont dû mal à garder la tête hors de l'eau.

Alors, bien sûr, la tentation est grande d'en vouloir au « syndicat » qui « n'a rien fait ».

Alors, bien sûr, certains en profitent pour créer la zizanie, diviser les personnes, séparer des métiers historiquement connexes.

L'heure est au rassemblement.

Le gouvernement actuel, mais le précédent également, a comme objectif le regroupement.

Regroupement des régions, regroupement des conventions collectives, regroupement pour mutualiser les compétences.

Le SNPCC, c'est cela depuis plus de 35 ans… Syndicat d'éleveurs et de chefs d'entreprises des métiers de service, nous avons tous un point commun : notre vie, notre passion, notre métier tourne autour du chien et du chat.

Notre lobby, c'est chacune et chacun d'entre vous pour faire reconnaître des métiers qui se développent et des passions qui se professionnalisent.

Les jeunes sont de plus en plus nombreux à s'installer après avoir suivi les cursus de formation traditionnels… comme les autres métiers.

Rien ne se fera sans vous. Cultivons un esprit d'équipe, soyons compétiteurs, ensemble…

Construisons notre avenir ensemble...

■ *Anne-Marie LE ROUEIL*
Présidente SNPCC

« Se réunir est un début, rester ensemble est un progrès,
travailler ensemble est la réussite »
Henry FORD

RAPPORT MORAL DE LA PRÉSIDENTE

Bonjour à toutes et à tous,

Une année 2014 sous le signe de la mobilisation. Année riche en évènements, et des moments parfois difficiles…

L'actualité provoque souvent la mobilisation, réaction émotionnelle de prise de conscience que le regroupement est indispensable pour défendre les intérêts de chacun.

Comment ne pas débuter ce rapport moral par la **Loi d'Avenir Agricole** (L.A.A.F. : *Loi pour l'Avenir de l'Agriculture et de la Forêt*). Nous vous avions dit l'an dernier tout le travail effectué par certains éleveurs à nos côtés et grâce à qui des mesures importantes pour notre profession ont été prises. Publiée le 14 octobre 2014, le cadre est donné et de nombreux courriers du Ministre vont soutenir les demandes du SNPCC. Ces courriers, en parfaite transparence, nous vous les avons confiés au fur et à mesure.

Deux mesures importantes pour notre profession ont été prises :

- Suppression du délai de présomption d'antériorité à la vente pour les animaux de compagnie
- Redéfinition du seuil de déclaration d'activité d'élevage

Suppression du délai de présomption d'antériorité à la vente dans le cadre du défaut de conformité : Le code de la consommation actait qu'un délai de six mois rendait d'office l'éleveur responsable sauf à apporter la preuve contraire. Ce délai est ensuite passé à deux ans… via la loi HAMON. Notre intervention immédiate et argumentée auprès des services du Ministre a sans réserve été entendue et un amendement gouvernemental a été déposé via la L.A.A.F. pour supprimer ce délai dans le cadre des ventes d'animaux de compagnie. Un soulagement énorme pour notre profession, même si l'action en défaut de conformité reste possible dans les deux ans qui suivent la vente. Ce fondement juridique est totalement inadapté aux ventes de chiots et chatons. Nous l'avons toujours dit, nous ne voulons pas être les seuls à être responsables d'un être vivant. Comme d'autres, nous voulons une obligation de moyens et non de résultats. Nous venons de faire une proposition en ce sens dans le cadre de l'ordonnance en cours…

Mais nous ne nous arrêtons pas là, nous avons engagé une action en cassation suite à un procès perdu par l'une de nos adhérents. Le SNPCC finance le coût de l'avocat aux conseils et a précisé à l'avocat les points que nous souhaitions voir pris en compte, à savoir : Le code de la consommation prévoit que le vendeur puisse ne pas procéder selon le choix de l'acheteur si le coût de la « réparation » est disproportionné par rapport au coût du « remplacement »… Il n'est pas admissible que le code de la consommation s'applique pour les consommateurs (et donc nos acheteurs), mais qu'un juge décide qu'il ne s'applique plus lorsque l'éleveur (et donc le vendeur) demande à bénéficier des dispositions prévues dans le même code !

Redéfinition du seuil de déclaration d'activité d'élevage : Là aussi, notre demande a été entendue puisque qu'il est acté à la première portée, qu'elle soit inscrite ou non aux Livres des Origines. Si certains seront exonérés de numéro de SIRET, il n'y en aura pas moins un numéro d'enregistrement qui permettra le contrôle de la production de Mme MICHU… Deux demandes de notre part ont été validées par l'ensemble des acteurs du monde professionnel ou associatif : le registre de l'enregistrement des portées sera accessible à tous, comme l'est aujourd'hui le répertoire SIRENE. Cette portée sera à considérer par foyer fiscal… Néanmoins, je vous propose de débattre cette après-midi des avancées apportées par cette législation.

Nous nous sommes également positionnés dès le début sur le statut de l'animal de compagnie. Certes, nous n'allons pas prétendre avoir agi pour que le code civil soit modifié, toute la réussite de cette avancée revient aux associations de protection animale. Pour autant, lorsque notre avis a été demandé nous avons affirmé notre volonté de donner un statut intermédiaire entre l'humain et le meuble…

Puisque nous abordons les **Associations de Protection Animale**, nous vous informons que des actions sont en cours pour un travail commun. La maltraitance animale n'aura jamais caution du SNPCC. Plusieurs cas de figure sont possibles : un élevage non déclaré, un élevage déclaré mais dont les animaux sont maltraités volontairement et un élevage déclaré où l'éleveur a rencontré des problèmes de vie privée… Il est important que notre filière connaisse elle aussi le seuil d'alerte de ces éleveurs. Il est important aussi que les éleveurs se responsabilisent, sachent « arrêter » avant qu'il ne soit trop tard. Il est important que les éleveurs ne fassent pas de la collection de chiens et de chats…

L'arrêté du 3 avril 2014 applicable à compter du 1er janvier 2015 nous a conduits à organiser plusieurs réunions, comme nous nous y étions engagés. Dans toute la France, nous sommes allés à votre rencontre vous expliquer les changements que cela impliquait et ses échanges ont été fructueux. Vos remarques, suggestions, propositions ont été remontées au Bureau de la Protection Animale qui devait encore rédiger la notice technique de cet arrêté… Vous avez accepté, plus ou moins bien, ces nouvelles dispositions parce que la professionnalisation passe par cela mais aussi parce ce que vous attendez des contreparties via la Loi d'Avenir….

L'an dernier, nous vous avions dit organiser des groupes de travail pour réfléchir à la problématique **des gardes et pensions** par les particuliers. Nous ne pensions pas alors que la loi d'Avenir nous accaparerait

autant ! Nous vous disons souvent qu'il n'est pas facile de communiquer tant que rien n'est acté mais également, il est difficile de communiquer sur « ce qui aurait pu être »… L'arrêté du 03 avril, la note technique mais récemment encore le projet d'ordonnance : à chaque fois, nous avons bloqué la possibilité de légaliser la pension effectuée par les particuliers. Pourtant, nous sommes convaincus que notre profession va devoir s'organiser en tenant compte de ce nouveau paysage. Il y a des solutions envisageables. Que sera ou pourra être la « pension de demain » ? Les professionnels doivent anticiper ! Trop de fois nos métiers ont attendus, attendus… et maintenant se plaignent. Nous maintenons donc l'idée d'un groupe de travail pour encadrer tout cela et faire une proposition au Ministère ensuite…

Enfin, certains nous demandent où nous en sommes dans l'action conduite contre le SECAD-SO… et bien, l'appel est en cours. Nous irons jusqu'au bout, quite à aller en cassation là aussi.

Une autre de nos professions est désormais maitresse de son avenir : les toiletteurs. Le Certificat Technique des Métiers Toiletteurs Canin et Félin est en plein développement. Nous rappelons qu'il est le seul titre à être validé par la Profession, reconnu par les partenaires sociaux. Ceci implique qu'un maitre d'apprentissage doit être particulièrement attentif au fait que signer un contrat en dehors de ce titre peut les conduire aux prud'hommes. L'apprenti (e) peut faire valoir son droit à avoir été formé pour avoir un diplôme reconnu et notamment le salaire qui va avec !

Aujourd'hui, nous comptons 5218 salons de toilettage (chiffres APCMA 2013), en entreprise individuelle, en société ou sous forme d'auto-entrepreneur. Des écoles se sont engagées sur le CTM pour former nos futurs professionnels, mais également des centres privés formant des adultes en reconversion. Nous avons organisé avec le Centre de Formation de l'Assemblée Permanente de Chambre des Métiers de l'Artisanat, une session de formation pour les formateurs intervenant dans les écoles et les artisans qui seront amenés à jurifier.

Bien qu'une nouvelle session ait eu lieu en début de cette année (j'empiète un peu sur 2015 mais c'est indispensable !), nous allons devoir en mettre en place une troisième. Des professionnels, artisans, souhaitent valider leur C.T.M. car malgré leur expérience et leur ancienneté, ils tiennent à avoir le titre qui, enfin, fait reconnaitre notre profession.

Comment ne pas parler du Championnat de France à ce stade de ce rapport moral ! CELINE DE ANTONI est la Meilleure Toiletteuse PRO de France 2014 et le trophée des écoles a été gagné cette année par le CRFA de St Gervais d'Auvergne conduit par Karine BREUILLES. Le nombre de participants est conséquent… l'ambiance a été particulièrement agréable et nombreux ont été les « chaudoudoux » (petit clin d'œil à certains…) qui nous ont été envoyés ! Nous restons au même endroit pour l'année prochaine et déjà nombreux sont les toiletteurs qui nous ont contactés pour participer. Le lieu choisi plait, tout est sur place, et la participation au repas gala du samedi soir a regroupé près de 80 personnes, dont … des éleveurs qui ont souhaité nous rejoindre.

Un récent post sur notre groupe Facebook m'invite à vous parler des « Educateurs- comportementalistes ». Le SNPCC a toujours dit que seul ce terme serait reconnu et défendu par nous puisque notre Organisation Professionnelle regroupe les métiers du « chien et du chat ». Ce sont donc bien les professionnels qui agissent tant sur le maitre que leur animal qui sont de notre compétence. Il est vrai que le terme « comportementaliste » est collé à toutes les sauces ! Aucun diplôme ou titre à finalité professionnelle n'existe en France. Il est vrai aussi que le terme « comportementaliste » dans un jugement a été acté comme étant du vocabulaire usuel… n'appartenant à personne. Durant l'année qui vient nous engagerons un changement qui permettra de clarifier tout cela. Nous vous en parlerons en temps et en heure, résultat de près de cinq années de travail pour le SNPCC…

Le SNPCC a également agit auprès des MFR dans le cadre des rémunérations des stagiaires. Contactant le ministère du travail, le ministère de l'enseignement et de la recherche, le ministère de l'agriculture, nous avons obtenu la possibilité d'accueillir nos jeunes un mois de plus, soit trois mois de 22 jours sans obligation de rémunération. Reste le problème de l'hébergement… Nos élevages avaient pour habitude d'offrir cela, mais c'était avant… Désormais, la loi a modifié le statut du stagiaire… Nous avons demandé à ce que l'hébergement puisse être une contrepartie financière et avons été retoqués ! En effet, la contrepartie ne peut exister que pour les salariés, or, la loi prévoit explicitement que le stagiaire n'est pas un salarié…

Je souhaite maintenant aborder les négociations que nous avons avec les partenaires sociaux, syndicats de salariés, dans le cadre de nos métiers de service aux animaux de compagnie. Je rappelle que s'il est évident pour tout le monde que les toiletteurs en font partie, les pensionneurs, les éducateurs (et éducateurs-comportementalistes), les handleurs, les gestionnaires de refuge ou fourrière, les promeneurs de chiens… tous en font partie.

A ce titre, les associations de protection animale qui ont des salarié (e)s relèvent de notre branche et des actions et avancées que nous obtenons. Nous avons obtenu un accord concernant le travail de nuit qui leur est applicable, tout comme il l'est pour les pensionneurs et fourrières à titre privée. Nous n'avons toujours pas abouti à la signature d'un accord sur le temps partiel.

RAPPORT MORAL DE LA PRÉSIDENTE

Toute la difficulté de nos petites entreprises est dans le fait que le code du travail est toujours pensé avant tout…pour les grosses structures, ce qui est totalement inadapté pour les petites que nous représentons. Aujourd'hui, des jeunes se mettent en auto-entrepreneur et interviennent dans des salons de toilettage, des pensions ou pour garder les élevages…
Le SNPCC s'est également engagé sur le dossier du Handicap au travail via la CNAMS (Confédération Nationale de l'Artisanat des Métiers de Service). Nombre d'entre vous ont répondu au questionnaire, ce qui fait que nos métiers se placent en quatrième position des réponses obtenues. Ceci démontre un intérêt par nos professionnels des relations humaines, caractéristique de l'artisanat, quelles que soient les situations. Le handicap est souvent vécu comme « la chose à cacher »… Nos chefs d'entreprise sont des indépendants, à forte personnalités, et qui ont du mal à accepter de devenir dépendants…

Cette année 2014 et l'année 2015 qui est en cours, pourront voir l'aboutissement de nos préoccupations, cependant, pour concrétiser notre impact auprès des différentes instances ministérielles votre participation est indispensable. Nous avons tous une bonne raison pour rester chez nous, et c'est cette même bonne raison qui fait que nous devons sortir de chez nous !

Rester seul (e) c'est refuser de faire face ensemble aux difficultés de nos métiers, se regrouper c'est vouloir construire ensemble l'avenir de nos professions.

Le SNPCC est là pour vous, le SNPCC a besoin de vous…

Anne-Marie LE ROUEIL
Présidente du SNPCC

Résultats des élections

• Nombre de votants, présents ou représentés : **73**, nombre de bulletin blanc : **0** et nombre de bulletin nul : **0**.

M. Thomas BERTHON :	72 voix	élu	pour 6 ans
Mme Anne Marie LE ROUEIL, sortante rééligible :	69 voix	élue	pour 6 ans
M. Yannick DEMOLY :	69 voix	élu	pour 6 ans
Mme Audrey RIBES :	60 voix	élue	pour 6 ans
Mme Nadine VALLEZ :	59 voix	élue	pour 2 ans
M. Serge LAUGIER :	23 voix	non-élu	
Mme Fabienne BOUETARD :	4 voix	non-élue	

Réunion de bureau suite aux résultats des élections

Le résultat des votes est :

Présidente, Mme Anne Marie LE ROUEIL	nombre de OUI : 7	nombre de NON : 0	nombre de BLANC : 0
Vice-Présidente, Mme Catherine PIERRE	nombre de OUI : 7	nombre de NON : 0	nombre de BLANC : 0
Secrétaire, Mme Françoise MARTIN	nombre de OUI : 6	nombre de NON : 0	nombre de BLANC : 1
Secrétaire adjointe, Mme Corinne AUDOIN	nombre de OUI : 7	nombre de NON : 0	nombre de BLANC : 0
Trésorier, M. Cédric BOCHARD	nombre de OUI : 6	nombre de NON : 1	nombre de BLANC : 0
Trésorier adjoint, Mme Audrey RIBES	nombre de OUI : 7	nombre de NON : 0	nombre de BLANC : 0

Le bureau étant élu. Le comité s'accorde pour une prochaine réunion sur deux jours. Un jour sera réservé à l'archivage de documents du bureau afin de gagner de la place dans nos locaux. Le second sera destiné à une réunion de comité avec travaux sur des dossiers précis.
Il est décidé de créer un groupe facebook comité afin de faciliter les échanges entre tous et les travaux.
La séance est levée et Mme LE ROUEIL annonce aux membres présents de l'assemblée générale la nouvelle composition du bureau.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE

RELEVONS ENSEMBLE
le défi de l'**innovation sociale**

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,
KLESIA est un organisme paritaire à but non lucratif qui se concentre sur la protection des personnes : en complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite et action sociale. Son action s'inscrit dans une démarche responsable, tant à l'égard de ses clients que de ses partenaires.

KLESIA
klesia.fr

Apprentissage et compte personnel de formation (C. P. F.)

Un jeune en contrat d'apprentissage se voit doter des crédits d'heures au titre du CPF comme un salarié classique et ce, dès 15 ans.

Source : APCMA – Assemblée Permanente des Chambres de Métiers et de l'Artisanat

Nouvelles dispositions législatives et réglementaires

Décret n° 2015-14 du 8 janvier 2015 relatif aux versements pour la retraite au titre de certaines périodes d'études supérieures, de périodes d'activité exercées en tant qu'assistant maternel et de périodes d'apprentissage

Apprentissage – rachat de trimestres

Un décret du 8 janvier 2015 précise les conditions de rachat **d'années d'apprentissage** au titre de la retraite par les jeunes actifs. Il est entré en vigueur le 11 janvier 2015.
Pour la prise en compte des périodes d'apprentissage, il n'existe pas de barème propre, mais un mode de calcul spécifique du « versement pour la retraite », qui s'inscrit dans le cadre des années incomplètes.
Le décret prévoit que le versement à effectuer par l'assuré pour la prise en compte des années au titre desquelles il était apprenti **est égal, pour chaque trimestre déterminé, à la somme des taux de cotisations vieillesse (employeur et salarié, en vigueur au 1er janvier de l'année de la demande) x 75% de la valeur trimestrielle du plafond de la sécurité sociale.**
Est considérée comme un trimestre **toute période d'apprentissage de 90 jours consécutifs**. Lorsque cette période couvre 2 années civiles successives, elle peut être considérée comme ayant été effectuée au cours de l'une ou l'autre de ces années.

Le contrat de l'apprenti doit avoir été conclu sur la période du 1er juillet 1972 au 31 décembre 2013, exclusivement. Le nombre total de trimestres pouvant être rachetés au titre des années incomplètes est de quatre, la limite globale de 12 trimestres « rachetés » s'appliquant par ailleurs.

■ *Source : CNAMS – Veille juridique janvier 2015*

Inscription des stagiaires sur le registre unique du personnel : un décret confirme les nouvelles dispositions

En lieu et place de l'article L 612-13 désormais abrogé, c'est l'article L 1221-13 du code du travail qui est modifié, les employeurs ayant désormais l'obligation d'inscrire les stagiaires sur le RUP (Registre Unique du Personnel), dans une partie spécifique, dans l'ordre d'arrivée.

Les entreprises pourvues d'un RUP doivent porter les informations suivantes (le décret précise qu'en l'absence de RUP, les entreprises inscrivent ces informations dans tout autre document permettant de suivre les conventions de stage) :

- Les nom et prénoms du stagiaire ;
- Les dates de début et de fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- Les nom et prénoms du tuteur ainsi que le lieu de présence du stagiaire.

Article L612-13
Créé par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 27
Abrogé par LOI n°2014-788 du 10 juillet 2014 - art. 1
L'entreprise qui accueille des stagiaires tient à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel mentionné à l'article L. 1221-13 du code du travail. Un décret détermine les modalités d'application du présent article, notamment les mentions qui figurent sur le registre susmentionné.

Collège «employeurs»

SNPCC

PRESTANIMALIA
CHAMBRE NATIONALE DES PRESTATAIRES ANIMALIERS

FÉDÉRATION FRANÇAISE DES ARTISANS FLEURISTES
Fédération Française des Artisans Fleuristes (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS

PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers
et services de l'animal familier
17, rue Janssen – 75019 PARIS

Collège «salariés»

CFE CGC
Le + syndical
Fédération Nationale de l'Encadrement
du commerce et des Services (FNECS)
9, rue de Rocroy – 75010 PARIS

Cfdt
Fédération des services CFDT
Tour Essor – 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex

CFTC
La Vie à Défendre
Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
34, quai de Loire – 75019 PARIS

Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l' Alimentation, des Tabacs
et des activités annexes – Force Ouvrière
7, passage Tenaille – 75014 PARIS

FO la force syndicale
Fédération des Employés
et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hotels – 75010 PARIS

la cgt
Fédération CGT
Commerce, distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

Vie de l'entreprise

Contrats d'alternance
Rémunération de l'apprenti – simulateur de calcul

Le salaire de l'apprenti dépend de son âge et évolue chaque année avec l'ancienneté de son contrat.
Il existe un salaire minimum légal pour chaque tranche d'âge qui correspond à un pourcentage du Smic en vigueur au 1er janvier.
Afin d'**aider les chefs d'entreprise à établir le calcul du salaire minimum des personnes en apprentissage** (ou en contrat de professionnalisation), le ministère du travail a mis en ligne **un outil de simulation** qui pourra également être utilisé par l'alternant.
Attention, dans certaines branches professionnelles, en application de la convention collective dont dépend l'entreprise, la rémunération peut être supérieure au minimum légal.

Risque perte d'emploi du chef d'entreprise GSC – assurance chômage des chefs d'entreprise

Pour se couvrir contre le risque de perte involontaire d'emploi, le chef ou dirigeant d'entreprise non titulaire d'un contrat de travail peut choisir d'adhérer à un régime de protection, et notamment la GSC, qui **assure une indemnité proportionnelle aux revenus antérieurs** aux dirigeants mandataires sociaux, travailleurs non-salariés, entrepreneurs individuels, et créateurs/repreneurs d'entreprises.
Parmi les **conditions d'affiliation** à la GSC, il faut être **adhérent à une organisation patronale professionnelle ou territoriale** elle-même adhérente à l'Association GSC, dont l'**UPA**.
Ainsi, les artisans adhérents d'une fédération affiliée à la CNAMS peuvent y souscrire.

Loi n° 2014-344 du 17 mars 2014 relative à la consommation - Décret n° 2014-1685 du 29 décembre 2014

Loi Hamon – résiliation d'assurance facilitée

Suite à la loi Hamon, il est désormais **possible de résilier à tout moment un contrat d'assurance multirisque habitation et responsabilité civile automobile**, dès le terme de la première année d'engagement (le nouvel assureur pouvant résilier le contrat à la place du souscripteur).
Un décret publié au JO du 31 décembre 2014 précise les contrats auxquels s'applique ce nouveau droit. Cette **mesure concerne les contrats conclus depuis le 1er janvier 2015. Pour les contrats antérieurs à cette date, cette disposition** entrera en vigueur **après la prochaine reconduction tacite du contrat**.

■ *Source : CNAMS – Veille juridique janvier 2015*

Jurisprudence

Cass. Soc., 17 décembre 2014 n° 13-20627

Contrat travail temps partiel – absence d'écrit, dépassement et requalification

Lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein.
Dans cette affaire, une salariée a été engagée en qualité de chauffeur à temps partiel, sans contrat de travail écrit. Licenciée pour motif économique suite à la liquidation de l'entreprise, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein et en paiement d'un rappel de salaire.
La Cour de cassation censure la cour d'appel qui a débouté la salariée de sa demande et rappelle qu'en application de l'article L. 3123-17 du code du travail, lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à **compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein**. Elle indique ensuite, qu'en application de l'article L. 3123-14 du code du travail, **l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet** et qu'il incombe à l'employeur qui le conteste d'en rapporter la preuve.
La Cour de cassation rappelle ainsi que la requalification doit intervenir à compter du **premier dépassement** de la durée légale ou conventionnelle, peu important que ce dépassement se produise une seule fois (dans cette affaire, la durée du dépassement était **d'un mois)**.

■ *Source : CNAMS – Veille juridique janvier 2015*

FAFCEA
Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale

CRITERES DE PRISE EN CHARGE – Exercice 2015 (validés par le Conseil d'Administration du 10 Décembre 2014)

Critères applicables à compter du 1er Janvier 2015 selon les procédures du FAFCEA en vigueur

SECTEUR SERVICES ET FABRICATION			
FORMATIONS	**Durée maximale (par stagiaire et par an)**	**Coût horaire maximum (Hors TVA non financée)**	**Formation sur site**
STAGES TECHNIQUES			
Tous stages	100h	28€	Non
STAGES PROFESSIONNELS			
Qualité	84h	18€	Non
Gestion et Management spécifique / VAE	35h	28€	
***STAGE TRANSVERSAL : tout stage auquel des artisans de différentes professions peuvent y assister et/ou si le contenu de l'action de formation est un contenu tous publics. Toute demande de prise en charge doit être accompagnée d'une notification de refus de prise en charge par le Conseil de la formation de la CRMA compétente.**			
Gestion et management (non spécifique métiers)	21h	11€	Non
Bureautique, Internet, Messagerie	21h	11€	
Logiciels de gestion d'entreprise	21h	11€	
Culture générale, langues étrangères	21h	11€	
STAGES SPECIFIQUES AU FORFAIT : prise en charge forfaitaire			
Permis de conduire : C ou CE, C1, C1E, CCPT, FIMO, EB, FCO	Prise en charge d'un permis par an et par entreprise dans la limite de 600€ maximum		
Formation obligatoire des taxis	Forfait plafond maximum 300€		
Préparation au MOF sur la totalité du cursus de formation	Forfait plafond maximum 6 000€, **après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration**		
Formations à distance avec sessions de regroupement tous les items confondus	Forfait plafond maximum 600€, **après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration**		
Formations diplômantes et certifiantes inscrites au RNCP spécifiques au métier. Pour le Brevet des Métiers seuls les modules professionnels sont pris en charge par le FAFCEA.	Prise en charge plafonnée à 5 000€ par action et dans la limite d'un coût horaire maximum de 28€, **après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration**		
Formations diplômantes et certifiantes inscrites au RNCP : Reprise, transmission d'entreprise et gestion métier (GEAB, REAB, Entrepreneur Bâtiment)	Prise en charge plafonnée à 500 heures par action et dans la limite d'un coût horaire maximum de 28€, **après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration**		

NB : Les Frais Annexes (Transport, Hébergement, Repas) ne sont pas remboursés.

	ACTIONS DE FORMATION	DECISION
	Action inférieure à 7 heures Brevet Professionnel : coiffure /esthétique/ fleuriste à distance Ornement dentaire Blanchiment Véhicule Utilitaire Léger (VUL) Mascara semi permanent Formations hors du territoire national (sauf si elles ont un caractère de nécessité et qu'elles ne sont pas dispensées sur le territoire français ou qu'elles ne trouvent pas d'équivalent en France) Smartphone et Réseaux sociaux Formations diplômantes et certifiantes de niveau V (sauf pour les entreprises justifiant d'une activité artisanale depuis 3 ans au jour du début de la formation) Formation diététique nutrition Modelages appliqués aux femmes enceintes et enfants	**PAS DE PRISE EN CHARGE**
	Actions qualifiantes et diplômantes et celles visant la reconversion professionnelle du stagiaire : - vers d'autres secteurs professionnels que celui de l'Artisanat - à caractère économique/ santé	Examen en Commission technique
STAGE TECHNIQUE ESTHETIQUE	Relooking, conseil en image, extension de cils, prothésie ongulaire, manucure, maquillage, Hygiène/sécurité professionnelle	participation du FAFCEA de tous ces thèmes confondus est de 16h maximum par an et par stagiaire
	Maquillage permanent - dermopigmentation	participation du FAFCEA à 35h maximum de prise en charge par an et par stagiaire.
	Modelage	Participation du FAFCEA à 16h maximum de prise en charge par type de modelage dans la limite de 64h par an et par stagiaire
	Les formations en Esthétique à l'initiative d'un(e) coiffeur(euse) ou d'une prothésiste ongulaire, sont prises en charge si le stagiaire est qualifié professionnellement dans le domaine de l'esthétique ou s'il exerce sous le contrôle effectif et permanent d'une personne qui l'est. Les formations en Coiffure à l'initiative d'un(e) esthéticien(ne) ou d'une prothésiste ongulaire, sont prises en charge si le stagiaire est qualifié professionnellement dans le domaine de la coiffure ou s'il exerce sous le contrôle effectif et permanent d'une personne qui l'est.	

FAFCEA
Fonds d'Assurance Formation
des Chefs d'Entreprise Artisanale

NOTICE DE LA DEMANDE INDIVIDUELLE

AVANT LA FORMATION

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Le dossier complet doit parvenir au FAFCEA en **un seul envoi 3 mois maximum avant et jusqu'au jour de début de la Formation. Au-delà le FAFCEA le refusera.**

  ⚠ C'est la date de réception du dossier par le FAFCEA qui est prise en compte.

- Aucune formation ne peut être reportée d'un exercice à l'autre ;
- Le contenu pédagogique d'un stage ne peut pas être différent de celui soumis à l'agrément ;
- La subrogation de paiement n'est pas autorisée ;
- Un agrément financier ne peut être délivré plus de trois mois avant le début de la formation ;

LES PIECES A FOURNIR OBLIGATOIREMENT

- ❒ Formulaire de demande de prise en charge complété et signé par le stagiaire ;
- ❒ Carte d'artisan en cours de validité justifiant de l'APRM au jour de début de la formation
  OU extrait d'inscription au Répertoire des Métiers (D1) datant de moins d'un an au jour de début de la formation.
  Pour les auto-entrepreneurs ayant une activité artisanale : copie bordereau URSSAF de notification d'affiliation au régime auto- entrepreneur datant de moins d'1 an au jour de début de la formation
  OU attestation d'affiliation au RSI précisant votre statut et datant de moins d'1 an au jour de début de la formation ;
- ❒ Programme pédagogique détaillé ;
- ❒ Devis H.T. des coûts pédagogiques de la Formation (Facture pro-forma, Convention de Formation..) ;
- ❒ Notification de refus du Conseil de la Formation pour les stages transverses.
- ❒ Lettre de motivation et test de positionnement pour les formations examinées en commission technique (cf critères)

Si les dates de la formation envisagée sont modifiées ou reportées, il est impératif d'en aviser le FAFCEA dès que vous en avez connaissance.
A défaut le FAFCEA sera contraint d'annuler l'agrément financier précédemment accordé.

APRES LA FORMATION

(Adresser vos justificatifs de fin de stage après avoir reçu l'accord de prise en charge du FAFCEA)

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Le règlement est effectué directement à l'entreprise ;
- Le montant de la formation mentionné sur la facture sera réglé par le FAFCEA sur la base du montant Hors Taxe ;
- Les pièces à fournir pour le règlement (frais pédagogiques) doivent parvenir au FAFCEA en **un seul envoi au plus tard 3 mois après la fin du stage, au-delà le FAFCEA le refusera.**

  ⚠ C'est la date de réception du dossier par le FAFCEA qui est prise en compte.

LES PIECES A FOURNIR OBLIGATOIREMENT

En un seul envoi accompagné de la notification de décision :

- ❒ Copie de la notification de décision du FAFCEA ;
- ❒ Copie de la facture portant **obligatoirement :**
  - **la mention acquittée,**
  - **le cachet** de l'Organisme de formation **;**
  - **la signature de** l'Organisme de Formation ;
- ❒ Attestation de présence qui :
  - Indique les dates de formation,
  - mentionne le nombre d'heures réalisées,
  - comporte la signature du formateur,
  - comporte également la signature du stagiaire,
  - **OU (à défaut d'une telle attestation)**

  Feuille d'émargement par demi-journée signée par le stagiaire **et** le formateur.

⚠ **Toute formation non exécutée selon les modalités agréées par le FAFCEA est susceptible de justifier une demande de remboursement du financement accordé et une suspension de l'accès à tout nouveau financement dans l'attente dudit remboursement.**

Communiqué SNPCC du 28 avril 2015, sur le règlement sanitaire

AUJOURD'HUI NOUS SOMMES EN COLÈRE, ENCORE…

Aujourd'hui nous avons la sensation, encore, de ne pas être maitre d'œuvre chez nous…

Aujourd'hui, après la hausse de la TVA, les nouvelles obligations liées aux installations, tout ce qui fait que chacun d'entre nous se batte pour garder la tête hors de l'eau, un règlement sanitaire type semble nous être imposé…encore.

Une fois n'est pas coutume, le SNPCC demande à tous les professionnels de s'opposer à tout document transmis par leur vétérinaire sanitaire et présenté comme étant LE document à suivre…

Le texte règlementaire prévoit deux choses : un règlement sanitaire et des visites sanitaires.

Le même texte prévoit que le règlement sanitaire soit rédigé par le professionnel, responsable de son établissement d'élevage, pension ou éducation…

A ce titre, l'éleveur et son vétérinaire sont partenaires. Les professionnels sont chefs d'entreprise et s'ils ont des obligations sanitaires légales, ils n'en n'ont pas moins la seule responsabilité.

La collaboration prévue avec leur vétérinaire est un partenariat. Même si le vétérinaire préconise des modifications, il est de la seule décision du professionnel de les appliquer ou pas.

N'oublions pas que le professionnel est seul responsable des conséquences de ses choix devant les services de contrôle… quels qu'ils soient.

Le SNPCC vous fera une proposition de règlement sanitaire avec un modèle que vous adapterez en fonction de votre structure et des races que vous élevées, nous avons jusqu'à la fin de l'année pour cela… conformément à ce qui est précisé dans l'instruction technique liée à l'arrêté du 03 avril 2014.

Si vous sentez un conflit émergeant sur le sujet entre votre vétérinaire et vous-mêmes n'hésitez pas à nous en faire part. Et si tout va bien, vous pouvez aussi nous le dire ! …

■ Anne-Marie LE ROUEIL
Présidente SNPCC

Extrait de l' Arrêté du 03 avril 2014
Annexes Chapitre III Gestion sanitaire

1. Pour établir le règlement sanitaire mentionné à l'article R214-30 du code rural et de la pêche maritime, le responsable de l'activité, en collaboration avec le vétérinaire sanitaire désigné pas ses soins conformément à l'article R.203-1-I de ce même code, identifie tout aspect de ses activités qui est déterminant pour la santé, le bien être des animaux, la santé et l'hygiène du personnel.
Pour chaque opération où des risques peuvent se présenter, le responsable définit, en collaboration avec le vétérinaire sanitaire, des mesures préventives et la conduite à tenir pour s'assurer de la maîtrise de ces risques. Ces règles sont consignées par écrit dans un document intitulé « règlement sanitaire ».
Ce règlement comprend, a minima :

a) un plan de nettoyage et désinfection des locaux et du matériel ;

b) les règles d'hygiène à respecter par le personnel ou le public;

c) les procédures d'entretien et de soins des animaux incluant la surveillance sanitaire, la prophylaxie, et les mesures à prendre en cas de survenue d'un événement sanitaire ;

d) la durée des périodes d'isolement prévues au point 1 du chapitre IV;
Le règlement sanitaire fait l'objet d'une révision si nécessaire, en collaboration avec le vétérinaire sanitaire .

Le responsable veille à ce que les personnes appelées à travailler dans l'établissement disposent des moyens et de la formation nécessaire pour appliquer ce règlement, dont les grands principes sont affichés à l'entrée des locaux.

La luxation du cristallin

Un test ADN disponible pour dépister la luxation du cristallin chez le Chien Chinois à Crête, le Jack Russell Terrier et d'autres races de terrier.

Une maladie héréditaire handicapante

Le cristallin est une lentille située dans l'œil. On parle de Luxation du Cristallin lorsque les ligaments suspenseurs qui maintiennent le cristallin ne jouent plus leur rôle. Le cristallin devient alors mobile ce qui conduit à une augmentation de la pression dans l'œil, à des décollements de la rétine, à des hémorragies et finalement à une perte de vision entre 3 et 8 ans. Cette luxation primaire du cristallin affecte les deux yeux bien qu'une période de quelques semaines ou quelques mois puisse séparer la luxation de chaque œil.

La maladie est récessive : cela signifie qu'un chien reproducteur qui est porteur sain, ne développe pas la maladie mais la transmet à 50% de sa descendance. L'éleveur non sensibilisé à la Luxation du Cristallin peut, sans le savoir, accoupler des reproducteurs porteurs de la mutation et faire naitre des chiots atteints. Un étalon, porteur de la mutation et qui se reproduit beaucoup, propage alors la maladie au sein de la race et contribue à augmenter la fréquence de la mutation et à multiplier le nombre de chiots atteints.

Une maladie très fréquente

Avec une fréquence élevée de 43% de porteurs dans la population de Chiens Chinois à Crête et de 27% chez le Jack Russell Terrier, les éleveurs doivent se mobiliser pour entreprendre un plan de sélection afin de limiter progressivement l'incidence de cette maladie invalidante.

Un test ADN pour sécuriser son élevage

Grâce au test PLL-A, les éleveurs peuvent désormais sécuriser leur élevage, dépister leurs reproducteurs pour adapter les accouplements et produire des chiots indemnes de Luxation du Cristallin.
Les vétérinaires praticiens peuvent pratiquer ce test ADN pour confirmer un diagnostic de Luxation du Cristallin

Le test PLL-A est facile à réaliser à partir d'un simple frottis buccal. Le vétérinaire réalise un prélèvement qui est envoyé au laboratoire. Le résultat, délivré en quelques jours, indique si le chien testé est sain, porteur sain ou atteint de Luxation du Cristallin. Le résultat délivré sous la forme d'un certificat génétique doit être utilisé comme une garantie dans le cadre d'une saillie, lors de l'acquisition d'un reproducteur ou lors de la vente d'un chiot.

L'éleveur qui connaît le statut génétique de ses chiens peut alors sélectionner ses reproducteurs, adapter les accouplements, éviter de faire naitre des chiots atteints et limiter la propagation de cette maladie handicapante dans la race.

antagene
Le réflexe génétique

ProDen PlaqueOff®

Dental Croq'

La nouvelle forme de ProDen PlaqueOff®

NOUVEAU

existe en 60gr et 150gr

✓ **Mauvaise haleine**

✓ **Tartre**

✓ **Plaque dentaire**

La référence

PlaqueOff Dental Croq' est unique - agit via le système vasculaire.
Encore plus facile à administrer.
A utiliser comme tel ou en alternance avec PlaqueOff Poudre.
ProDen PlaqueOff® est recommandé par les vétérinaires.

Pour en savoir plus sur PlaqueOff et Dental Croq' visitez notre site internet

www.buccosante.eu

buccosanté

RELATION HOMME-CHIEN

A-T-ON BESOIN DE LA HIÉRARCHIE POUR LA DÉCRIRE ?

■ Dr Emmanuelle Titeux Consultante en médecine du comportement à l'école vétérinaire d' Alfort
Email : drvet.titeux@hotmail.com
Il s'agit du condensé d'un article scientifique paru dans la revue « le point vétérinaire » écrit en commun avec les docteurs Caroline Gilbert et Franck Péron
Crédit photographique : Sylvie Seegmüller

Face à l'incroyable diversité et richesse de la relation entre l'homme et le chien, de nombreux chercheurs se sont intéressés à la comprendre et à lui donner une valeur scientifique. Ainsi dans les années 70 en se fondant sur l'observation de loups en semi-liberté, ils ont définis une socialité de type dominance-subordination chez les loups, puis l'ont appliqué aux chiens, pour enfin expliquer la relation homme-chien. Depuis de nombreux professionnels (éducateurs, comportementalistes, vétérinaires) l'utilisent pour à la fois donner un sens aux comportements du chien vis-à-vis de l'humain mais aussi pour asseoir leur thérapie et orienter les comportements que l'humain doit avoir envers son chien. Si les recommandations sont suivies à la lettre, il ne doit pas y avoir de problèmes. Mais au regard du quotidien des maitres et de leur chien, tout ne semble pas si simple !

I) C'est quoi la hiérarchie de dominance-subordination ?

Le concept de hiérarchie est utilisé en éthologie pour décrire la distribution ordonnée des « droits et des devoirs » au sein d'un groupe d'animaux d'une même espèce sociale. Il s'agit d'un classement dans lequel le rang d'un individu au sein du groupe est obtenu après un affrontement deux à deux. Le vainqueur de cette compétition est appelé « dominant », le perdant « subordonné ». Le concept de relation de dominance / subordination répond à 3 critères précis :

1. Existence d'une interaction agonistique (interaction qui contribue à l'éloignement de deux individus, s'opposent aux interactions affines ou positives qui contribuent au rapprochement de deux individus) avec comportements d'agression, d'évitement ou de soumission, à l'issue de laquelle, deux individus étant en compétition, émerge un vainqueur et un vaincu.

2. La relation de dominance / subordination entre deux individus d'une même espèce est un type de relation qui s'établit à partir de la répétition un relecteur préfèrerait à la suite d'une ou plusieurs d'interactions agonistiques. A partir de cette relation, un individu est dominant, l'autre subordonné (ou dominé). C'est nécessairement après plusieurs interactions qu'on peut être surs que la relation est établie.

3. Un facteur d'apprentissage peut intervenir : le résultat des interactions précédentes est prédictif de l'issue des interactions suivantes. La dominance est une « relation apprise ». Ce n'est en aucun cas un trait de personnalité de type « être dominant »

A l'issue de l'analyse de l'ensemble des relations de dominance / subordination entre chaque dyade d'individus au sein d'un groupe, on peut ainsi mettre en évidence une hiérarchie de dominance / subordination.

Le modèle linéaire de la hiérarchie de D/S a été ainsi appliqué aux loups à la suite d'observations d'animaux captifs. Mais les travaux sur le loup sauvage, ne confirment pas ces

données largement répandues. En réalité, l'organisation des meutes non captives est sensiblement différente et se compose d'une cellule familiale constituée des parents, du couple reproducteur, et de leurs descendants des deux à trois années précédentes. Au sein de la meute, les individus sont donc apparentés et le système familial est fondé sur la coopération, les jeunes issus des portées précédentes aidant aux soins parentaux et à la chasse. Les jeunes arrivés à l'âge adulte se dispersent et cherchent d'autres congénères à des fins de reproduction pour constituer une nouvelle meute. Les parents, reproducteurs et dominants, reçoivent des comportements de soumission spontanés de leurs jeunes.
La domestication du chien est complexe mais commence à être mieux connue. La domestication est le processus par lequel une population animale devient adaptée à l'homme et à un environnement de captivité par des changements génétiques. Les données archéologiques et génétiques

A-T-ON BESOIN DE LA HIÉRARCHIE POUR LA DÉCRIRE ?

montrent que le loup gris (*Canis lupus*) est l'ancêtre du chien domestique (*Canis familiaris*). Mais la pression de sélection par l'homme a conduit à des disparités morphologiques et comportementales majeures. L'estimation actuelle de la domestication du chien est d'environ 30 000 ans. C'est de très loin la première espèce domestiquée et ce avant même la sédentarisation de l'homme. Sous la pression de sélection artificielle les relations sociales observées chez le chien ne peuvent donc être identiques à celles observées chez le loup

En ce qui concerne les chiens, les chercheurs se sont intéressés à une population de chiens vivant en liberté en Italie. Ces travaux ont permis de faire émerger des différences importantes entre la structure sociale des chiens et des loups vivant sur une même zone géographique. Les unités sociales des chiens féraux (retourner à l'état sauvage) ne fonctionnent pas comme les meutes de loups. Ces auteurs recommandent d'ailleurs de ne pas utiliser le terme de « meute » (correspondant à une unité familiale avec un couple reproducteur monogame et ses descendants) pour décrire les groupes sociaux de chiens. Contrairement aux loups, les chiens se regroupent sans organisation particulière, les individus du groupe étant le plus souvent non apparentés. Cela affecte directement la taille potentielle du groupe, le système de reproduction et l'efficacité de cet ensemble en tant qu'unité fonctionnelle (chasse, défense du territoire, soins aux jeunes). La structure sociale, comprenant plusieurs couples reproducteurs n'étant pas forcément apparentés, ne permet pas un mécanisme efficace de régulation de la population en fonction des conditions environnementales.

Les comportements sociaux des chiens ne permettent pas d'obtenir une bonne efficacité dans des activités de groupe. Il en résulte une faible habileté à la chasse, une limite dans la taille des proies chassées, une faible efficacité, voir une absence, de soins aux petits, et, indirectement, une dépendance alimentaire et spatiale vis à vis des humains. Bien que quelques différences dans d'autres groupes de chiens féraux soient observées en Inde, en Italie ou en Ethiopie, les auteurs ont tous la même conclusion : le chien n'est plus un loup, ni dans sa structure sociale, ni dans son organisation sociale ou dans ses comportements individuels.

II) Pourquoi cela ne s'applique pas à la relation homme-chien et quels sont les dangers de l'utiliser ?

Pour définir la relation qui s'établit entre l'homme et le chien, le concept de Hiérarchie dominance-subordination est fréquemment utilisé. Or, sur le plan éthologique, la relation interspécifique ne peut être décrite d'après la hiérarchie de D/S intra-spécifique : en effet comme nous venons de le voir, cette dernière permet de structurer le groupe et de limiter les conflits en situation de compétition (pour une ressource alimentaire, un partenaire sexuel). Le caractère interspécifique de la relation homme-chien exclut de fait toute compétition entre les deux espèces, l'origine de la domestication étant au contraire une symbiose entre ces deux espèces. L'humain subvient en effet aux besoins des espèces domestiques (ressources alimentaires, abris…), et parallèlement ne se trouve pas en compétition avec ces espèces pour l'accès aux partenaires sexuels !

De surcroit pouvoir imaginer que la prise de contrôle d'un chien par un humain pourrait se faire par la force et la mise à terre comme feraient les chiens entre eux (alpha roll) ne peut conduire qu'à des maltraitances. Face à un chien agressif, la réaction du chien par auto-défense peut être violente. D'autres éprouvent une peur intense que bien des éducateurs prennent pour de la soumission.

De surcroit si l'individu humain considère qu'il est dominant dans la relation homme-chien et si le chien n'exécute pas un ordre commandé, l'humain interprète cela comme un refus de soumission. L'escalade de la maltraitance peut se déclencher et le chien subir des sévices non mérités. Bien souvent l'absence de réponse à une consigne donnée provient d'une mauvaise compréhension interspécifique dont le responsable est toujours l'humain.

Alors, comment peut-on décrire la relation homme-chien ? Deux grandes hypothèses sont actuellement avancées.

III) la remplacer par quoi ?

Une des hypothèses pour décrire cette relation homme-chien serait l'existence d'un **« leadership »** de l'homme sur le chien La notion de *leadership* fait appel à celle de recrutement d'individus au sein d'un groupe. Le leadership a été montré à la fois chez l'homme et chez plusieurs espèces animales. L'animal leader est celui qui déclenche un déplacement, ou celui qui est placé en tête lors de ce déplacement, ou l'individu par le plus grand nombre d'individus du groupe. Contrairement à la notion de dominance / subordination, qui est liée à l'organisation sociale d'un groupe, le leadership fait référence à un rôle social, de plusieurs individus au sein du groupe. Le leadership permet d'adapter la vie du groupe à son environnement, ceci excluant la notion de compétition pour faire émerger celle de coopération en vue d'une exploitation optimale du milieu. Ainsi, cette notion de leadership pourrait être compatible avec les relations interspécifiques. Le leadership interspécifique a notamment été démontré concernant les déplacements de deux espèces de tamarins ou la recherche alimentaire au sein de groupes mixtes d'oiseaux, potentialisant l'efficacité de recherche alimentaire.

Que connaît-on de cette notion chez le chien ? Actuellement, une seule étude en Italie s'est intéressée au leadership intra spécifique au sein de groupes de chiens féraux, en étudiant la distribution des individus au cours des déplacements. Il ressort deux résultats importants. D'une part, le leadership n'appartient pas à un seul membre du groupe : un petit nombre animaux peuvent être leaders. D'autre part, les individus leaders sont des animaux plutôt âgés, occupant une position centrale dans le groupe. Il existe une étude **récente** hongroise utilisant la notion de leadership interspécifique entre l'homme et le chien mais sa lecture précise fait apparaitre de graves lacunes quant à sa définition du leadership et donc ne peut être exploitée. **En l'état actuel des connaissances, aucune étude ne montre l'existence d'un leadership homme-chien.**
Une autre hypothèse évoquée actuellement et décrite chez les animaux de rente pour définir la relation homme-animal est la balance de la somme des interactions positives, négatives, et neutres entre l'homme et l'animal. Les travaux de recherche chez les animaux de rente et le cheval sont à ce jour plus avancés, les effets du stress lié à une relation homme-animal de mauvaise qualité étant délétères pour la productivité des élevages ou les performances sportives des chevaux Pour Boivin et coll., « c'est l'ensemble de ces interactions (positives, négatives, et neutres) qui module la perception qu'a l'animal de l'homme et réciproquement, et qui permet de construire la relation entre les individus. En effet, chacun des partenaires de cette relation identifie et adapte en conséquence son comportement à l'autre, voire aux autres par discrimination et généralisation. Il existe une mémoire des interactions. Dès lors, que ce soit pour les partenaires de ces interactions répétées mais aussi pour un observateur extérieur qui les suit sur la durée, il apparaît possible de prévoir l'issue des futures interactions ». De plus, il a été montré que la distance de fuite moyenne des animaux dans une ferme est corrélée négativement avec la proportion de contacts positifs (caresses, paroles calmes) que les hommes leur donnent. L'application de cette balance positive / négative à la relation homme-chien est donc envisageable. Ainsi, en tenant compte des capacités cognitives développées du chien, ce concept explique pourquoi au sein d'un groupe familial un chien peut agresser uniquement un membre de la famille. Pour cet individu humain au regard de ce chien, la somme des interactions négatives (menaces, agressions, coups, punitions) excède celle des interactions positives. Bien évidemment la notion d'interactions positives, négatives ou neutres dépend de chaque individu et c'est l'observation fine des comportements du chien qui nous permet d'évaluer son interprétation de l'interaction et de connaitre son état émotionnel (peur, frustration, joie, colère, etc.). La relation homme-chien est complexe et il est illusoire de vouloir la simplifier.

La relation interspécifique homme-chien reste encore à étudier afin de la décrypter dans son ensemble. Cependant, une explication du type dominance-subordination, faisant référence à une structure de famille-meute, doit être reconsidérée. Fondée sur les relations agonistiques négatives, elle ne peut conduire qu'à des maltraitances.
Dès lors, en présence de comportements d'agression d'un chien vis-à-vis de l'homme, il semble primordial d'analyser à la fois la motivation de l'animal et son expérience vécue avec les humains. L'un des éléments clés dans l'analyse de la relation homme-chien serait la somme de l'ensemble des interactions et plus particulièrement celles perçues comme positives par l'animal, garantes d'une relation de bonne qualité. Maîtriser ces différents concepts (relations intra-spécifique de dominance / subordination, leadership, relation inter-spécifique, apprentissages) permettrait au professionnel de mieux comprendre les agressions du chien envers l'homme et de conseiller au mieux les propriétaires afin d'améliorer leur relation avec leur chien.

Accessibilité

Les agendas d'accessibilité programmée

Avec la loi du 11 février 2005, les établissements recevant du public devraient être accessibles à toute personne, notamment en situation de handicap, depuis le 01 janvier 2015. Face à l'ampleur d'un tel chantier, le gouvernement a mis à disposition un kit de communication pour faire connaître l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP). Ce kit disponible sur www.accessibilite.gouv.fr se décline sur plusieurs supports : guides pratiques, fiches personnalisées, affiches, bannières, logos ou envore vidéos. L'enjeu est en effet de taille puisque l'Ad'AP permet à tout gestionnaire/propriétaire d'établissement recevant du public de poursuire ou de réaliser l'accessibilité de son établissement après le 01 janvier 2015, sous condition d'engagement signé et déposé en préfecture avant le 27 septembre 2015. L'Ad'AP contient le projet de mise aux normes assorti d'un calendrier précis et d'un engagement financier. Les professionnels auront alors 3 ans au maximum pour réaliser leurs travaux. Cette facilité résulte de l'action de l'UPA et de la CGAD qui ont alerté sur la difficulté pour les entreprises à faire face à une mise aux normes trop contraignante et trop coûteuse. L'UPA continue à interpeller le gouvernement afin qu'il réponde à ses demandes d'assouplissement des contraintes engendrées par la loi du 11 février 2005.

■ *Source : UPA – Lettre d'information mensuelle n° 326 du 15 mai 2015*
Photo : source www.handicap-info.fr

La Centrale canine poursuit sa révolution numérique

Cynophilie

Initiée l'an dernier, la révolution numérique de la Centrale canine (ex-Société centrale canine) se poursuit avec le développement de nouveaux outils de communication.

Elle propose ainsi de nouvelles applications mobiles comme son Kiosque, application gratuite disponible sur Androïd et IOS I Tunes, qui permet aux cynophiles d'accéder à des centaines d'articles fournis par les 109 associations de races affiliées.

Autre outil formaté pour les mobiles, le site « Trouver un chiot » va faire l'objet d'une vaste campagne interactive par le biais d'affiches dotées d'un QR code qui seront notamment disposées dans les salles d'attente des structures vétérinaires. Scanner le code permettra d'accéder au site trouver-un-chiot.fr et à la race de son choix.

LE COMITÉ ET SES MEMBRES

Anne-Marie LE ROUEIL, Présidente
Catherine PIERRE, vice-Présidente
Françoise MARTIN, Secrétaire
Corinne AUDOIN, vice-Secrétaire
Cédric BOCHARD, Trésorier
Audrey RIBES, vice-Trésorière
Patrick AGUILERA
Thomas BERTHON
Roger DANIEL
Yannick DEMOLY
Marc LAGRANGE
Nadine VALLEZ

SOMMAIRE

Édito de la Présidente ..... page 3

Rapport Moral de la Présidente ..... pages 4 à 6

Résultat des élections ..... page 6

Social ..... page 8 à 9

Apprentissage et compte personnel de formation ..... page 8

Inscription des stagiaires sur le registre unique du personnel ..... page 8

Vie de l'entreprise et jurisprudence ..... page 9

FAFCEA ..... pages 10 et 11

Communiqué du SNPCC ..... page 12

Génétique la luxation du cristallin ..... page 13

Relation homme-chien ..... pages 15 à 17

A VENDRE

Pension pour chiens & chats

La TuilerIE

TEL: 01 64 00 15 45

www.la-tuilerie.fr

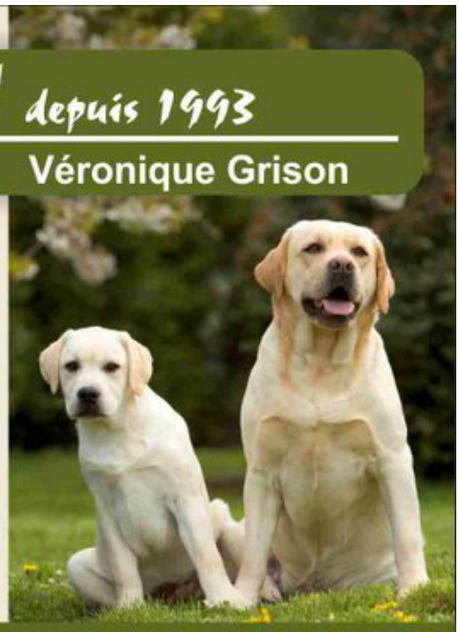
77160 – SAINT HILLIERS

A VENDRE : 45 MINUTES DE PARIS (95)

LA VALLEE CHERON depuis 1993

ELEVAGE - PENSION - EDUCATION Véronique Grison

- ÉLEVAGE LABRADOR RETRIEVER
- ÉLEVAGE GOLDEN RETRIEVER
- CONTRÔLES SANITAIRES DES PARENTS
- PENSIONS POUR CHIENS ET CHATS
- ÉDUCATION DE BASE TOUTES RACES
- SPÉCIALISTE DU RETRIEVER
- TOILETTAGE



Tél. : 01.34.66.23.25 / www.vallee-cheron.com

ROYAL CANIN

L'ENGAGEMENT TOILETTEURS

Un dispositif dédié pour développer vos ventes

Un site internet exclusif

- **› LIVRAISON GRATUITE EN 48/72H, À PARTIR DE 10KG**
- **› ALIMENTS OFFERTS GRÂCE À UN PROGRAMME DE FIDÉLITÉ**
- **› VIDÉOS, DOCUMENTATION ET ÉVÉNEMENTS MÉTIERS**

Un kit boutique

- **› PLV, KIT VITRINE, MOBILIER, MODULES DE FORMATION…**

+ d'informations sur
monespacetoiletteur.com

Les Dissidents. Royal Canin est une marque déposée. © ROYAL CANIN France SAS 2015, RCS Nimes 380 824 888, 304/70 AIMARGUES, au capital de 917'986. © Crédits photos : Royal Canin.