SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT

WWW.SNPCC.COM

- COMMUNIQUÉ SNPCC
- ATTACHEMENT, EMPREINTE, LIEN : TOUS CES MOTS VEULENT-ILS DIRE LA MÊME CHOSE ?

REVUE N°78 • SEPTEMBRE 2015 • 12€
137, route de Bourg - 01320 CHALAMONT - Tél. : 0892 681 341 (0,34€/mn)

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

SYNDICAT NATIONAL
DES PROFESSIONS
DU CHIEN ET DU CHAT

N°78 - Septembre 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
BEAUNA DU HAILLET DES CORNEIREDES
Propriétaire : Magali DELAYE

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

C'est l'heure de la rentrée…

Rentrée des classes, rentrée sociale… rentrée, pour beaucoup de professionnels de tous métiers, rentrée pour les promesses tant attendues.

Nous le savions, le plus dur arriverait non pas en juillet 2014, annonce de la hausse de la TVA mais juillet 2015… Le temps que les effets se fassent sentir.

Seulement voilà, comme les agriculteurs qui ont envahi Paris ce 03 septembre, nous attendons… attendons l'ordonnance… celle que chacun et chacune d'entre nous attend comme une délivrance.

Et pourtant, il faudra encore du temps afin que l'impact de l'ordonnance se fasse réellement sentir. Ce temps pourra être raccourci si chaque professionnel du chien et du chat prend son destin en main et nous aide, car oui, nous avons besoin de vous…

Nous reviendrons vers vous lors de sa publication et vous dirons comment nous pouvons tous agir pour que nos vies reprennent un sens.

Le premier ministre a annoncé une aide aux agriculteurs en ce qui concerne la MSA…

Nous aussi, nous voulons cette aide car ce qui a été promis comme devant aider la profession, ne sera pas d'une efficacité immédiate et pendant ce temps, des élevages, des pensions, des salons de toilettage ferment…

Des chefs d'entreprise travaillent… et ne perçoivent même pas un SMIC. Le nombre de demandeurs de RSA augmente alors même que certains n'osent pas demander cette aide tant il est difficile de reconnaitre que l'on est en difficultés…

Nous vous avons préparé une lettre type à l'attention de la MSA et nous vous demandons de l'adresser aux caisses dont vous dépendez accompagnée de la lettre que nous envoyons au Ministre de l'Agriculture.

Nous ne pouvons quitter nos structures en laissant nos chiens et chats pour manifester ?

D'accord… mais il y a d'autres moyens de manifester… de montrer sa colère, une colère guidée par le désespoir. Alors manifester avec nous : envoyez votre courrier…

Parce que c'est en faisant tous chacun, chacune, quelque chose d'individuel mais dans le cadre d'une action groupée, que la collectivité de notre monde professionnel sera entendue.

Faisons de notre individualisme, une force …

■ *Anne-Marie LE ROUEIL*
Présidente SNPCC

"Les grandes choses peuvent se manifester par de petits signes."
Sigmund Freud

UN AN APRÈS…
Lettre aux adhérents, aux professionnels…

J'aimerais vous dire que le monde va changer,
J'aimerais vous dire que notre profession va voir des jours meilleurs,
J'aimerais vous dire que notre avenir va enfin surfer sur une vague d'optimisme,
J'aimerais vous dire que le bout du tunnel est là, juste là, à portée de la main.
J'aimerais pouvoir vous dire tout cela…..
Finalement je ne peux pas vous le dire.

Vous le dire serait vous mentir,
Vous le dire serait vous bercer d'illusions,
Vous le dire serait vous empêcher de continuer à lutter, vous battre pour cet avenir tant attendu.
Vous le dire serait, aussi, me voiler la face.
Je suis la Présidente de votre Syndicat,
Je suis aussi, comme vous, l'éleveuse, la sélectionneuse, la femme et la mère de famille.
Comme vous, je m'inquiète pour l'avenir de mes enfants, mes filles qui ont suivi un cursus de formation « élevage » comme beaucoup de nos jeunes aujourd'hui, et qui, comme vous, travaillent sept jours sur sept pour tenir la tête hors de l'eau le temps qu'arrive enfin ce qui nous a été promis.
Comme vous, mon cœur se serre devant la détresse de vous tous, en lisant vos messages d'appel au secours, vos messages d'abandon… parfois.

Cependant, encore comme vous, je suis une battante, parce que pour exercer nos métiers, il faut avoir, au-delà de la force, de l'espoir et une volonté d'exister.
Alors comme vous et avec vous, nous allons continuer le combat. Nous allons prendre la place qui est la nôtre.

Un changement indispensable des mentalités s'impose, un changement des modes de fonctionnement, un changement des programmations inconscientes induites par certains et qui sont plus fortes que la logique et l'évidence, un changement qui fera prendre conscience que des vies sont en jeu.
Il y a encore des choses à faire, des actions à poser …

Il faut faire entendre votre voix, votre souffrance, votre détermination auprès de celles et ceux qui pensent que certains métiers n'en sont pas.
Comment un gouvernement peut-il dépenser des fonds à former les générations futures et laisser perdurer un marché parallèle qui tue dans l'œuf celles et ceux qui ne sont pas encore né (e)s, qui tue celles et ceux qui les ont formé(e)s, qui tue celles et ceux qui se battent au quotidien pour sauver ce qu'ils ont construit… un jour.
Prenez le temps de voir ce que nous avons déjà gagné à force de patience, de discussions, d'explications… et concernant :

… courrier de la directrice du cabinet du Ministère

Paris, le 10 septembre 2014

Madame la Présidente,

Vous avez bien voulu appeler l'attention de M. des Comptes Publics, sur le taux de la taxe sur ventes de chiens et de chats.

Le 6 juillet 2012, les services de la Commis- çaises d'interrogations quant à la compta- prévoyant l'application d'un taux réduit de transformés avec la directive 2006/112/CE système commun de la taxe sur la valeur

Plus précisément, la Commission estime réduit de TVA aux ventes relatives aux ani- et les chats, la France manque aux obli- directive TVA.

Malgré une réunion le 30 novembre 2012 permis de progresser dans le sens d'une des enjeux, aucun consensus n'a pu être cable aux ventes d'animaux de com- membre de l'Union à appliquer un taux

Dès lors, les autorités françaises n'ont appliquer le taux normal de TVA aux les chiens et les chats.

Cette décision vous a été notifiée par du Cabinet du Ministre de l'Agriculture, 2013.

Cette mesure, qui devait initialement été repoussée au 1er juillet 2014, afin rencontrées par la profession.

Ainsi, votre secteur d'activité a bénéfi- mité avec la nouvelle législation, soit accordé à un secteur économique et il n'est pas envisageable d'aller

L'arrêté du 03 avril 2014…

- Tenir compte des spécificités des espèces et des races élevées,
- Différencier l'éleveur du commerçant en demandant une définition du revendeur,
- Supprimer le terme « box » afin de permettre l'élevage en parc,
- Un délai de trois ans pour certaines mises aux normes…
- Ne pas légaliser la pension à domicile par les particuliers, et bien d'autres encore !

Un guide de bonnes pratiques est en cours de rédaction. Bien entendu, le SNPCC participe à sa rédaction. Ce guide concernera uniquement l'arrêté du 03 avril. Il devrait être publié avant la fin de cette année. Nous veillons à ce qu'il n'impose pas des contraintes supplémentaires mais bien qu'il soit un guide faisant appel au simple bon sens…

La loi d'avenir agricole…

- La **suppression de la présomption d'antériorité** : Résultante d'une volonté tenace de notre syndicat d'avoir obtenu cela, tant les condamnations systématiques des éleveurs tombaient comme des petits pains ! Procès perdus à cause d'avocats défendant les particuliers après s'être spécialisés au contact des éleveurs dans diverses réunions… Une avancée « miraculeuse » qui ne s'arrêtera pas là puisque le SNPCC s'est pourvu en cassation…
- L'**ordonnance** précisera :
- L'abaissement du seuil à la première portée,
- L'obligation de SIRET pour les particuliers qui produisent du non-LOF ou non-LOOF,
- L'obligation d'afficher un numéro de portée pour les particuliers qui produisent du LOF ou du LOOF,
- L'obligation d'afficher soit ce SIRET soit ce NUMERO de portées pour les petites annonces… et d'autres choses encore que nous vous indiquerons dès que l'ordonnance sera publiée.

Je peux aussi vous dire que nous avions relancé Monsieur le Ministre, mi-2014, pour obtenir un nouveau délai pour l'application de la hausse de la TVA. Ceci nous a été refusé au prétexte que, je cite : « la filière avait eu **un an** pour s'organiser »…

Alors, sachant que lorsque l'ordonnance sera publiée, **un an** se sera écoulé, nous comptons que les gestionnaires des livres des origines se soient organisés pour que tout ce qui est prévu depuis un an dans nos réunions de travail soit opérationnel car… ils auront eu un an pour s'organiser…

Enfin, et parce que nous allons nous défendre, sachez qu'une Cellule de Lutte contre le Travail Dissimulé a été mise en place, constituée d'adhérentes et adhérents... et que tous les dossiers que nous allons traiter seront adressés au Procureur de la République.

Nous voulons pouvoir travailler.
Nous, et avec vous, allons nous en donner les moyens…

■ Anne-Marie LE ROUEIL
Présidente SNPCC

des Finances et des Comptes Publics

MINISTÈRE DES FINANCES ET DES COMPTES PUBLICS

Michel SAPIN, Ministre des Finances et la valeur ajoutée (TVA) applicable aux

sion ont fait part aux autorités fran- bilité de la réglementation nationale TVA aux produits d'origine agricole non du Conseil du 28 juin 2006 relative au ajoutée (directive TVA).

qu'en prévoyant l'application d'un taux maux domestiques tels que les chiens gations qui lui incombent en vertu de la

avec les services de la Commission qui a compréhension mutuelle des risques et trouvé en matière de taux de TVA appli- pagnie. En effet, la France est le seul Etat réduit à ces ventes.

pas eu d'autre choix que de s'engager à ventes d'animaux de compagnie, tels que

courrier de M. Philippe Mauguin, Directeur de l'Agroalimentaire et de la Forêt, le 23 juillet

s'appliquer à compter du 1er janvier 2014, a de tenir compte des difficultés d'adaptation

ficié d'environ un an pour se mettre en confor- un délai plus long que celui généralement pour une mise en conformité communautaire au-delà. (...)

Simplification et sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel

Martine BARBIER-GOURVES
Docteur en droit, Directeur Formation-Social PARTENAIRES Consulting

La loi du 14 juin 2013 a introduit une durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel) applicable **pour tous les contrats à temps partiel (CDI, CDD) conclus depuis le 1er juillet 2014**.

Pour résoudre certaines difficultés d'application, **l'ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015** (JO du 30/01/2015) relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel, issues de la loi du 14 juin 2013, **introduit un certain nombre d'assouplissements et procède à des précisions.**

1 - L'application de la durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures par semaine peut être écartée pour de nouveaux cas de figures.

Rappelons en effet, que la loi du 14 juin 2013 avait déjà instauré des dérogations à la durée minimale de travail de 24 h par semaine, notamment :

- Si le salarié présente une demande écrite et motivée en vue d'une durée moindre pour pouvoir cumuler plusieurs emplois ou pour faire face à des contraintes personnelles (art.L.3123-14-2 du code du trav.),
- Ou s'il s'agit d'un salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études,
- Ou s'il existe une convention ou accord de branche étendu comportant une dérogation avec des garanties **(ce qui n'est pas le cas actuellement dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers)**

Désormais, l'ordonnance du 29 janvier 2015 prévoit d'autres dérogations possibles. Ainsi, la durée minimale de travail de 24h par semaine n'est pas applicable :

- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours. En l'absence de précisions du texte, il devrait s'agir de 7 jours calendaires.
- aux CDD et aux contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié en cas :
- d'absence ou suspension du contrat de travail ;
- de passage provisoire à temps partiel ;
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du CE ou à défaut des DP, s'il en existe ;
- d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI appelé à le remplacer.

Cette dernière dérogation permet ainsi, lorsque la durée de travail prévue dans le contrat de travail à temps partiel d'un salarié est inférieure à 24 heures par semaine, de le remplacer en cas d'absence temporaire, par un autre salarié recruté au plus sur la même base horaire, conformément aux règles de droit commun.

2 - Instauration d'une priorité d'accès à la durée minimale légale ou conventionnelle du travail à temps partiel

Conformément aux dérogations prévues par la loi du 14 juin 2013, **un salarié peut demander à travailler pour une durée à temps partiel inférieure à 24 h par semaine,** dès lors qu'il en fait la demande par un **écrit motivé** pour contraintes personnelles ou en raison de son souhait de cumuler plusieurs activités.

Mais quid si le salarié revenait ultérieurement sur sa demande et souhaitait travailler davantage ? Fallait-il automatiquement fixer sa nouvelle durée du travail sur la durée minimale légale (ou conventionnelle) ? Rien n'était prévu par la loi de 2013.

L'ordonnance du 29 janvier 2015 prévoit désormais que, si après avoir demandé une durée de travail à temps partiel inférieure à 24 h/hebdo, **un salarié souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel d'une durée au moins égale à la durée minimale légale** (ou conventionnelle), **il bénéficie alors d'une simple priorité** pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Autrement dit, dans ce cas, le salarié n'a pas un droit automatique à bénéficier de la durée minimale légale (ou conventionnelle). L'employeur peut **refuser sa demande**, s'il ne dispose pas de poste correspondant.

Rappelons néanmoins, que l'employeur a l'obligation de porter à la connaissance du salarié la liste des emplois disponibles correspondants.

Nota : cette nouvelle disposition a des incidences sur les règles applicables aux contrats à temps partiel en cours au 1er janvier 2014. En effet, pour ces contrats à temps partiel (CDI, CDD), la durée de travail prévue initialement dans le contrat continue de s'appliquer au plus tard jusqu'au 31/12/2015, sauf demande entre temps du salarié. La loi du 14 juin 2013 prévoyait, que l'employeur pouvait refuser cette demande s'il justifiait de l'impossibilité d'y faire droit, compte-tenu de l'activité économique de l'entreprise.

L'ordonnance du 29 janvier 2015 supprime cette dernière disposition. Désormais, le salarié, qui se trouve dans cette situation, bénéficie d'une **simple priorité**. L'employeur peut ainsi refuser d'accéder à cette demande, s'il ne dispose pas de poste correspondant à cette demande.

L'entretien professionnel

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 porte réforme de la formation professionnelle. Parmi les nombreuses nouvelles dispositions de cette loi, il est prévu **la mise en œuvre obligatoire d'un entretien professionnel périodique. Comment se décline ce nouveau dispositif ?**

Qui sont les bénéficiaires de l'entretien professionnel ?

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

A l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient de ce droit à un entretien professionnel, tous les deux ans. Cet entretien ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation du travail du salarié.

En outre, l'entretien professionnel est aussi systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé de maternité ou d'adoption ;
- D'un congé parental d'éducation ;
- D'un congé de soutien familial ;
- D'un congé sabbatique ;
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- D'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé maternité ou d'adoption ;
- D'un arrêt longue maladie ;
- D'un mandat syndical.

Cet entretien professionnel se substitue à l'ensemble des entretiens spécifiques existants, notamment dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, ceux prévus par les Accords collectifs de Branche étendus portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Accord du 9 décembre 2009), et sur l'insertion et le maintien des personnes handicapées du (Accord du 26 mars 2014).

L'entretien professionnel (suite)

Toutes les entreprises sont-elles concernées par cette obligation ?
Oui, quel que soit l'effectif de l'entreprise, celle-ci est tenue d'organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel avec chacun de ses salariés.

Quels sont les objectifs de l'entretien professionnel ?
Rappelons, que la loi du 5 mars 2014 dispose, que **l'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.**

Il s'agira donc principalement :
Pour le salarié :
- D'identifier les actions de formation, qualifiantes et non-qualifiantes, qui peuvent être mobilisées dans le cadre de son parcours professionnel ;
- D'élaborer un projet professionnel à plus ou moins long terme et être accompagné dans sa démarche…

Pour l'entreprise :
- Fidéliser et faire évoluer ses collaborateurs, selon leurs aspirations personnelles et professionnelles et en tenant compte des compétences indispensables à l'entreprise ;
- Anticiper et préparer les évolutions professionnelles des salariés ;
- Préparer et construire un plan de formation…

Quelles sont les modalités pratiques de l'entretien professionnel ?
L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un **document établi en 2 exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié.** Un modèle-type sera établi au niveau de la Branche, dans le cadre des négociations collectives actuelles sur la formation professionnelle.
Les représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont informés et consultés sur les conditions d'organisation de l'entretien professionnel.
La loi du 5 mars 2014 n'impose pas d'autres modalités pratiques spécifiques. Il peut être conseillé que chaque salarié soit informé, à l'avance, sur la date prévue pour son entretien professionnel, dans un délai qui pourra être déterminé par accord collectif de Branche.
L'entretien doit se réaliser dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

Quelles sont les différences entre entretien professionnel et entretien d'évaluation ?
L'entretien d'évaluation a pour but principal d'évaluer, généralement de manière contradictoire, les compétences professionnelles du salarié, d'identifier ses points forts et ceux à améliorer, de faire le bilan de son activité durant la période écoulée et de fixer les objectifs de celle à venir. Il a un caractère facultatif dans la Branche.
En revanche, l'entretien professionnel s'inscrit dans une démarche de gestion des compétences et d'évolution professionnelle du salarié.
L'entretien professionnel doit se dérouler de manière distincte de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise, ou de l'entretien annuel prévu, par exemple, pour les cadres sous forfaits annuels par l'Accord collectif du 13 juin 2000 et ses divers avenants. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts.

L'obligation de faire un état des lieux récapitulatif tous les 6 ans
Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel est l'occasion d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est formalisé par un document établi **en 2 exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié.** Un modèle-type sera établi au niveau de la Branche, dans le cadre des négociations collectives actuelles sur la formation professionnelle.
Ce bilan doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels périodiques, et d'apprécier s'il a :
- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Des sanctions sont prévues par la loi pour les entreprises d'au moins 50 salariés, qui ne respecteraient pas les conditions ci-dessus. Le CPF des salariés concernés est alors abondé de 100 heures supplémentaires (temps plein) ou 130 heures (temps partiel). Pour financer cet abondement, l'entreprise concernée doit verser à l'OPCA une somme forfaire par heure abondée. Les premières sanctions éventuelles ne devraient intervenir qu'entre mars 2020 et mars 2022, soit 6 ans après la date d'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, à partir de laquelle doit être mis en œuvre le premier entretien professionnel.
Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi ne prévoit pas d'éventuelles sanctions. Il appartiendra donc aux Tribunaux de se prononcer en cas de contentieux. Il n'est donc pas exclu, que l'absence d'entretien professionnel puisse être interprétée comme une faute de l'employeur (non –respect d'une obligation légale), voire comme une mesure discriminatoire.
Des précisions complémentaires vous seront données à l'issue des négociations collectives de Branche sur la formation professionnelle.

Collège «employeurs»

SNPCC

PRESTANIMALIA
CHAMBRE NATIONALE DES PRESTATAIRES ANIMALIERS

Fédération Française des Artisans Fleuristes (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS

PRODAF
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
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
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
Fédération des Employés
et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hotels – 75010 PARIS

cgt
Fédération CGT
Commerce, distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

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.	

27ème CHAMPIONNAT DE FRANCE
de toilettage et d'esthétique canine et féline 2015

Organisé par le

Syndicat National
des Professions du Chien et du Chat

SAMEDI 7
DIMANCHE 8
NOVEMBRE
2015

Crédit photo John KLIM Web communic

Nombreux stands et animations

Renseignements
0892 681 341
137, Route de Bourg
01320 CHALAMONT
www.snpcc.fr

HORAIRES
Accueil du public

SAMEDI
9h à 17h
DIMANCHE
9h à 18h

Proclamation des résultats dimanche à partir de 17 heures

Hôtel ****
Lyon-Est à LYON
Autoroute A42 - 01700 Lyon
SAINT MAURICE DE BEYNOST

Démonstrations par nos plus grands champions

ENTREE GRATUITE

UPA cnams CMA l'ain FAFCEA ROYAL CANIN KLESIA ADPFA

ATTACHEMENT, EMPREINTE, LIEN :

TOUS CES MOTS VEULENT-ILS DIRE LA MÊME CHOSE ?

PREMIÈRE PARTIE

Bertrand L. Deputte
Docteur de 3e cycle en Biologie – mention Ethologie, Docteur ès Sciences, Directeur de Recherches honoraire au CNRS, Professeur émérite aux Ecoles Nationales Vétérinaires – Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort

Si le développement morphologique et physiologique des espèces relèvent essentiellement même pour le développement morphologique et physiologique l'influence de l'environnement modifie l'expression du programme génétique ex : la taille, la dysplasie de la hanche, ou le diabète de type 2 d'un programme génétique spécifique, le développement comportemental doit se dérouler dans un contexte spécifique. Le développement comportemental doit être considéré comme un programme de relations se modifiant avec le temps entre un organisme et un environnement (Schneirla1959). Cette conception du développement également partagée notamment par Lehrman (1953) met fin définitivement à la querelle « inné-acquis » qui opposait les premiers éthologistes, Lorenz et Tinbergen, d'une part et Skinner et les behavioristes, d'autre part. Le jeune doit interagir avec des individus de son espèce afin de pouvoir développer harmonieusement notamment ses capacités de communication spécifique. Ce sont ces capacités qui lui permettront ultérieurement de se reproduire et d'assurer ainsi la perpétuation de l'espèce. Toutes les expériences d'élevage de jeunes à la naissance, isolés de leurs congénères à la naissance ont clairement montré que ces jeunes étaient incapables de développer l'ensemble des capacités comportementales de l'espèce (macaques Harlow et al. 1965, « enfants sauvages » chez l'homme….Itard 1801). Chez certaines espèces d'oiseaux, comme les anatidés (oies et canards,..) et les gallinacés (poules…), les jeunes, à l'éclosion, sont pourvus de duvet et sont capables de percevoir leur environnement et de s'y mouvoir. Ce phénomène de précocité des jeunes se retrouve à la naissance de certaines espèces de mammifères comme les herbivores (bovins, ovins, chevaux…) chez lesquelles les mères ne donnent naissance très généralement qu'à un seul jeune. Le veau, l'agneau, le poulain sont capables de se mouvoir par eux-mêmes quelques heures après leur naissance et de s'orienter dans leur environnement proche. Ces espèces d'oiseaux et de mammifères sont qualifiées de « nidifuges », en référence au nid des oiseaux, ou de « precocial » par les auteurs anglo-saxons (cf Martin 1975, 1990 ;Fig. 1). A l'opposé chez de nombreuses espèces d'oiseaux, à l'éclosion les jeunes sont nus, dépourvus de duvet, incapables de percevoir le milieu extérieur et de s'y mouvoir. C'est le cas de tous les passereaux (e.g. merle, hirondelles, moineau, mésanges…), des pigeons et tourterelles et des corvidés (pies, corneilles, choucas, geais…). C'est aussi le cas chez de nombreuses espèces de mammifères, chez lesquelles, les mères construisent un vrai nid, un terrier, ou se retirent dans un endroit isolé et caché (tanière) pour mettre bas une portée plus ou moins nombreuse. C'est le cas des rongeurs et des carnivores sociaux (chiens, loups…) ou non (renard, chats…). Ces espèces, par opposition aux premières sont qualifiées de « nidicoles », ou d' « altricial » par les auteurs anglo-saxons (cf Martin 1975, 1990 ; Fig. 1). Enfin il existe des espèces intermédiaires qui possèdent seulement certaines caractéristiques des espèces mentionnées plus haut. C'est le cas des primates – humain inclus- qui se rapprochent des espèces « nidifuges », notamment en ce qui concerne le développement à la naissance des équipements sensoriels qui leur permettent de percevoir le monde qui les entoure et de communiquer avec les membres de leur espèce (essentiellement la mère), mais qui ne seront capables de locomotion autonome qu'après plusieurs semaines voire un an pour l'espèce humaine.

Les primates se rapprochent aussi des espèces « nidifuges » en ce qui concerne le nombre de jeunes à la naissance qui est très généralement de un (bien sûr comme c'est le cas, toujours en biologie, il existe des exceptions ! c'est le cas notamment de primates sud-américains, les tamarins et les ouistitis - Deputte 1989 - qui donnent naissance à des jumeaux). Les suidés (e.g. le sanglier et le porc domestique), construisent un « nid » (le « chaudron » des sangliers), donnent naissance à une portée généralement assez nombreuse, mais les jeunes à la naissance sont pourvus de poils, possèdent un équipement sensoriel fonctionnel, et sont capables de locomotion autonome. Ils se rapprochent donc plus des espèces « nidicoles » sans en posséder l'ensemble des caractéristiques.

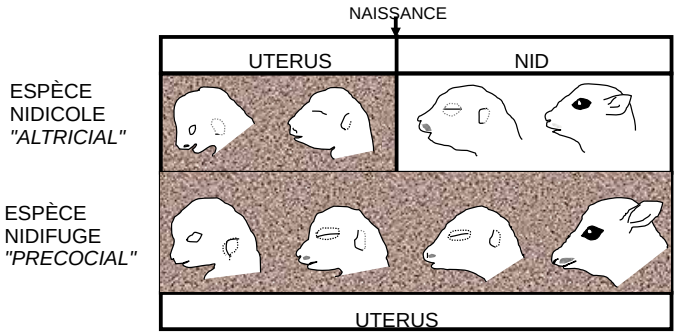


Figure 1. Caractéristiques du développement d'une espèce de mammifère « nidicole » (chien,..) et d'une espèce de mammifère « nidifuge » (mouton,…). La partie sombre de la figure correspond à la vie utérine du jeune. En ce qui concerne l'espèce « nidifuge », la naissance se situe à droite de la figure avec un jeune plus développé que le jeune « nidicole » de même âge, dans son nid. D'après Martin 1990.

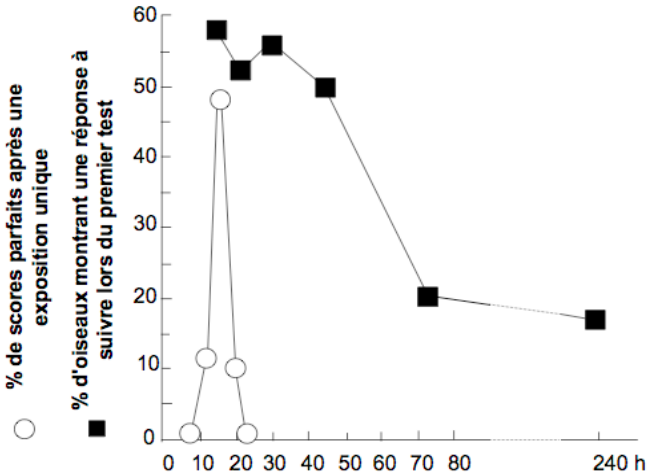
L'ensemble des faits qui viennent d'être exposés permettent de comprendre aisément qu'à la naissance les relations entre un jeune « nidifuge » (herbivores et primates) et sa mère et les relations entre DES jeunes « nidicoles » (chiens et chats,…) et leur mère vont présenter de notables différences.

Alors qu'à leur naissance, les jeunes des espèces nidicoles sont ensemble avec les autres membres de la portée, incapables de voir et d'entendre et de se mouvoir, mais à l'abri dans un endroit retiré où la mère vient à intervalles plus ou moins réguliers et pendant des durées variables (quelques minutes par 24h pour les lapins – lagomorphes - ! Zarrow et al. 1965 , Coureaud et al. 2000, Schaal et al. 2003), ceux des espèces nidifuges doivent être capables de suivre leur mère, et de maintenir le contact avec elle par quels que moyens que ce soit (tactilement, visuellement, acoustiquement). La perte de la mère compromet la survie de ses jeunes.

Le concept d' « Empreinte », une caractéristique des oiseaux nidifuges

Lorenz (1937), sur la base de faits anecdotiques (Vidal 1974), développe le concept de « Prägung » (« Imprinting » en anglais, et traduit en français par « Empreinte » et parfois « Imprégnation ») pour rendre compte du comportement de « réponse à suivre » (« Following response ») des jeunes oiseaux nidifuges, notamment des oies cendrées. Dès l'éclosion chez ces oiseaux, notamment les oies cendrées, les jeunes suivent le premier « objet » mobile qui passe dans son champ visuel en s'éloignant et émettant des sons rythmiques (Lorenz 1965). De manière probabiliste, cet « objet », est la mère qui couvait les œufs. Cette « réaction de poursuite », que Lorenz (1937) nomme une « empreinte filiaie ? » présente selon lui 3 caractéristiques fondamentales : Elle ne se produit que durant une période que Lorenz (1937) qualifie de « critique », c'est-à-dire qu'elle n'existe que lors d'une fenêtre temporelle très limitée dans le temps et à une certaine étape du développement (entre 13 et 16h après l'éclosion – Hess 1973 ; Fig. 2). Cette « empreinte » serait irréversible, le jeune ne suivra que cet « objet » dont il a appris très rapidement ses caractéristiques, notamment visuelles et acoustiques.

Figure 2 . La notion de « période critique » de l' « Empreinte » chez le canard col-vert : l'importance de la manière dont les données sont présentées pour conforter ou non la notion de « Période critique ». La courbe de ronds ouverts montre un pic net, autour des 15h, dans le nombre de scores parfaits de « réaction de poursuite » après une exposition unique. Il faut remarquer que ces scores parfaits ne concernent que moins de 50% des canetons testés. La courbe en carrés noirs, aborde le même phénomène en présentant cette fois le nombre de sujets, d'âges différents, présentant une réaction de poursuite. Dans ce cas, si le nombre d'individus est maximal au cours des 30 premières heures, le caractère de « période critique » est loin d'être évident. D'après Manning 1972 p.197.



«Age à la première exposition (en h) - ronds blancs» et «Age au moment du test (en h) - carrés noirs»

Une fois ces caractéristiques apprises, le jeune ne suivra que cet « objet »/sa mère à l'exclusion de tout autre.

Enfin cette « empreinte » peut ne pas être spécifique c'est-à-dire que cette « réaction de poursuite » peut s'exprimer vers un individu d'une autre espèce (Konrad Lorenz lui-même) ou vers un objet quelconque, dans un contexte expérimental (cf Hess 1973, Vidal 1974). De ces 3 caractéristiques, seule la « non-spécificité » a résisté aux différents travaux scientifiques qui ont suivi l'énoncé de Lorenz et même les travaux de Hess (1973) sur les galiinacés. L' « empreinte » n'est pas irréversible et elle peut être déclenchée hors de la période dite « critique » (cf Hinde 1963). Elle représente un type d'apprentissage qui ne peut être différencié des autres types d'apprentissages (e.g.Manning 1972, Vidal 1974). L' « Empreinte » peut être considérée comme un apprentissage se produisant « au cours de périodes privilégiées (et non critiques), étroitement dépendantes de la maturation et de l'expérience des sujets » (Vidal 1974).

Le terme de « Double empreinte », souvent entendu et qui a été utilisé par Montagner (1988 ; p.23), reposerait sur des observations de Karsh et Turner (1987,1988) sur les chats. Ce terme repose donc sur DEUX erreurs – une « Double Erreur »-, le concept d'« Empreinte » ne peut s'appliquer à des mammifères nidicoles et le type de relation que le chat, espèce fondamentalement solitaire, peut construire avec l'humain ne possède aucune des caractéristiques de l' « Empreinte » telles que définie plus haut. L'article auquel Montagner (1988) fait référence ne mentionne jamais ce terme de « double empreinte » (ou « double imprinting » ! Karsh et Turner 1987), bien que discutant d' « Imprinting » et d' « Attachement ». Il fait référence 1- à l'importance pour les chatons de se développer entouré d'individus de la même espèce –la mère et la portée- et 2- la familiarisation à l'homme qui est largement dépendante de la manière avec laquelle l'humain entre en contact avec les chatons et les manipulent. Ces deux phénomènes n'ont rien à voir avec l' « Empreinte » définie par Lorenz et revisitée par de nombreux autres chercheurs ultérieurement (cf Hinde 1963, Vidal 1974,…).

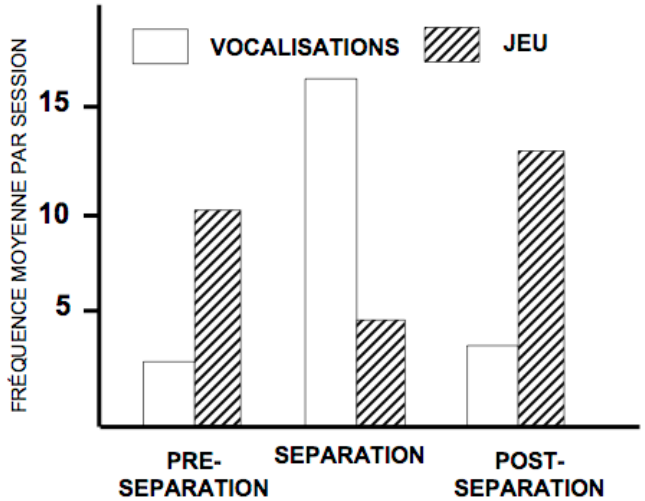
Le concept d' « Attachment », une caractéristique des mammifères nidifuges ou à caractéristiques de nidifuges

Comme chez les oiseaux, certains mammifères naissent dans un certain état de maturité, leur permettant de percevoir et de communiquer avec leur environnement (primates) et, même pour certains, de se mouvoir de manière autonome quelques heures après leur naissance (ongulés – les jeunes primates ne sont capables « que » de s'accrocher à leur mère et de rester ainsi blottis contre elle même lorsque qu'elle se déplace par sauts dans les arbres – e.g. Deputte 1998). Toutefois les jeunes primates humains et non-humains ont en commun

TOUS CES MOTS VEULENT-ILS DIRE LA MÊME CHOSE ?

de pouvoir communiquer avec leur environnement – et particulièrement leur mère - dès leur naissance. Cela leur confère une caractéristique fondamentale des espèces « nidifuges » - « precocial ». Bowlby (1958) et Ainsworth (1964) développent le concept d' « Attachement » sur le modèle de l' « Empreinte » de Lorenz. Ils caractérisent l' « Attachement » comme une recherche de proximité exclusivement avec une « figure » particulière - la mère - et par une séquence bien définie de réactions à la séparation avec la mère. Les études sur les séparations à court et long termes ont permis de définir 3 phases (cf Bowlby 1958 et Deputte 1995 pour une revue chez les primates non-humains : Fig 4) : la première phase est une phase d'agitation, « protest », caractérisée par une débauche locomotrice et de très nombreuses vocalisations, malgré la présence, chez les primates non-humains, des autres congénères, autres femelles adultes et jeunes. Si la séparation se prolonge, la phase de « portestation protestation » est suivie d'une phase de « repli sur soi », « despair », au cours de laquelle le jeune s'immobilise et redevient silencieux. Chez les bébés humains, Bowlby (1958) a décrit une phase de « détachement » lors de la réunion avec la mère, le jeune commence par se détourner de sa mère avant que la relation ne se réétablisse. Les deux premières phases peuvent également être observées chez de jeunes macaques rhésus, séparés dès la naissance de leur mère et ensuite élevés sur des mères artificielles (Harlow 1958, Seay & Harlow 1965, Seay et al. 1962).

Figure 3. Réponses comportementales de jeunes rhesus (Macaca mulatta) séparés expérimentalement de leur mere. La mère est retirée du groupe dans lequel le jeune demeure. L'augmentation des vocalisations (barres blanches) correspond à la première phase, celle de "protest" – portestation/agitation, la diminution du jeu (barres barrées) à la deuxième phase, celle de "despair" – de repli sur soi. (Seay et al 1962, Seay et Harlow 1965).



L' « Attachement » possède alors comme l' « Empreinte » chez les oiseaux, une dimension extra-spécifique. Toutefois pour le développement harmonieux d'un jeune macaque, ces mères artificielles (en fil de fer recouvertes ou non d'un linge doux) ne sont en aucun équivalentes à une mère naturelle. Il manque à ses « mères artificielles » immobiles des caractéristiques de contingences (« dialogue » jeune-mère, cf Deputte 1998 pour une revue) ; le jeune n'ayant pas de réponses à ses sollicitations motrices ou vocales, ne pourra développer toutes les capacités d'expression de son espèce.

Il est donc maintenant possible de préciser ce qu'est l' « Attachement » chez les mammifères « nidifuges » ou dont les jeunes peuvent communiquer et interagir dès leur naissance. Gubernick (1981, p. 246; Fig. 4) propose 6 caractéristiques essentielles pour qualifier une relation d' « Attachement » chez les jeunes vis-à-vis de leur mère ou d'un substitut maternel au cours des premières semaines après la naissance :

1 - une préférence exclusive pour un individu – généralement la mère-,
2 - la recherche et le maintien d'une proximité avec cet individu,
3 - une réponse à une séparation brève avec cet individu,
4 - une réponse particulière à une séparation longue,
5 - une réponse particulière lors de la réunion avec l'individu « exclusif »,
6 - utilisation de cet individu comme une « base de sécurité » pour l'exploration de l'environnement

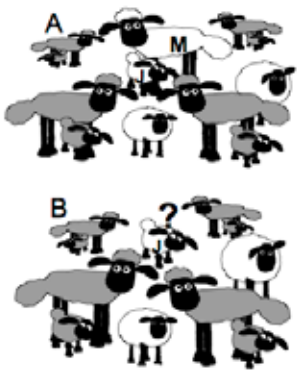


Figure 4. Le concept d'attachement chez une espèce de mammifère « nidifuge » - le mouton. A - L'agneau J met en œuvre ses capacités sensori-motrices précoces pour rester en contact exclusif de sa mère – M- . Cette proximité permet au jeune J d'être en équilibre émotionnel et d'interagir avec notamment les autres jeunes du groupe. B- Si le jeune J se trouve séparé de sa mère, il va exprimer des comportements de détresse, même si l'environnement social familier reste le même. Il manifestera initialement des comportements de recherche de sa mère (?), locomoteurs, visuels, acoustiques, puis se repliera sur lui-même. (Gubernick 1981, Nowak 1991…)

Le critère de "proximité" est très vraisemblablement une conséquence de la préférence exclusive qui nécessite des capacities capacités de discrimination. Ces 2 critères représentent l'essentiel du concept d'"attachement" des mammifères nidifuges ou à caractéristiques de "nidifuges". Gubernick (1981) propose alors que lors des tests de préférence, nécessaire pour démontrer un "attachement", le sujet soit confronté à la mère, - "figure d'attachement" présumée - et à un autre individu familier. Ainsi le rapprochement de la "figure d'attachement" résulte d'une préférence et non d'un possible évitement d'un individu étranger…

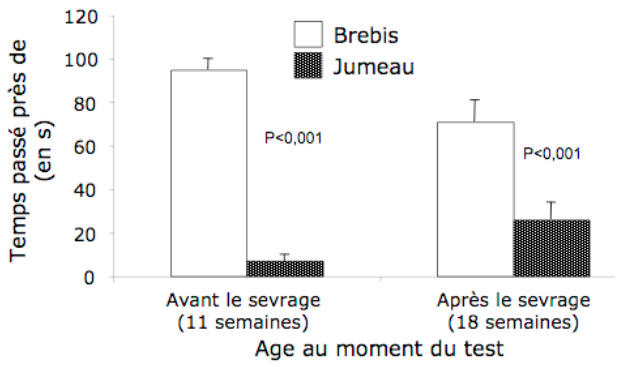


Figure 5. Préférences d'agneaux de race Dalesbred pour leur mère (barres blanches) lorsqu'ils sont confrontés à leur mère et à leur jumeau. La preference pour la mère est significative aussi bien avant qu'après le sevrage (d'après Shillito et al. 1983).

En utilisant ces critères de préférence et de proximité, plusieurs auteurs ont pu montrer chez les ovins, espèces nidifuges, l'existence d'un "Attachement" entre l'agneau et sa mère (Fig. 5, Shillito Walser et al. 1983, Nowak 1991,…).
A la lueur de tous ces résultats, il est clair que chez les espèces nidifuges ou à caractéristiques de nidifuges, il existe une relation d'"Attachement" entre un jeune nouveau-né et sa mère. Cette relation particulière est démontrée par une préférence exclusive pour la mère, marquée par le maintien d'un contact ou d'une proximité et par des réactions de détresse du jeune à la perte de sa mère. Les résultats expérimentaux montrent également que cet "Attachement" peut être créé avec un autre individu de la même espèce ou d'une autre espèce, voire avec un objet. Dans ces deux derniers cas, le développement comportemental du jeune en sera altéré (e.g. Harlow et al. 1971, Mason et Berkson 1975, Mason et Kenney 1974). ■

Suite de l'article et bibliographie de l'auteur au prochain numéro

cnams
FABRICATION & SERVICES

REMISE DU RAPPORT COMBREXELLE SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Un rapport ambitieux pour un assouplissement du droit du travail

Le Premier Ministre, prenant acte du rapport remis le 9 septembre dernier par Jean-Denis COMBREXELLE (ancien directeur général du travail et actuel président de la section sociale du Conseil d'Etat), partage son esprit de réforme ambitieuse et audacieuse, pour faire davantage confiance à la négociation, au sein des branches et au sein des entreprises, et élargir sa place par rapport à notre droit du travail.

Cette réforme pourrait ainsi se dérouler en plusieurs étapes :
A court terme, le gouvernement souhaite :

1. réduire le nombre de branches professionnelles pour donner plus de place à l'accord de branche.
2. prévoir un mécanisme de fusion des branches qui représentent moins de 5 000 salariés, avec une convention collective d'accueil, dans un délai de 3 ans.
3. rendre "les signataires pleinement représentatifs". Le gouvernement est prêt à aller dans la voie recommandée par le rapport Combrexelle, qui propose "que tout accord collectif, pour être valide, soit nécessairement signé par des syndicats qui représentent plus de 50 % des salariés, au lieu de 30 % aujourd'hui". Les organisations majoritaires devront donc prendre leurs responsabilités et engager leur signature pour que l'accord existe.

Il est à noter que la situation **des TPE fait l'objet d'une proposition intéressante,** qui renvoie à la branche professionnelle le soin de proposer aux TPE des accords pré-rédigés :

« Dès lors que la structure et l'essentiel des équilibres de ces accords auraient été préalablement négociés entre syndicats et organisations patronales au niveau de la branche, il pourrait être laissé à l'employeur la liberté d'en définir certains paramètres avec les salariés.
On pourrait, en conséquence, admettre que l'adoption de l'accord type au niveau de l'entreprise ainsi que les choix opérés à l'intérieur des marges laissées libres puissent se faire par la voie d'un référendum des salariés sur la proposition du chef d'entreprise.
Ce serait à l'accord de branche de prévoir dans cette hypothèse les conditions dans lesquelles, le cas échéant, l'entreprise et ses salariés pourraient être aidés et conseillés. ».

A plus long terme, Jean-Denis COMBREXELLE évalue à **4 ans la refonte de l'architecture du Code du travail**.
Une concertation a**vec les partenaires sociaux** sera conduite en deux étapes :

- Dans le mois qui vient, elle aura pour but de discuter des suites à donner à chacune des 44 propositions du rapport,
- Puis, le Gouvernement prendra des décisions qui seront traduites dans un projet de loi. L'élaboration de ce projet de loi donnera lieu elle aussi à une concertation avec les partenaires sociaux, à partir du mois d'octobre et jusqu'à la fin de l'année.

Enfin, le Conseil des ministres devrait adopter un projet de loi fin 2015 début 2016 et sera discuté et voté par le Parlement avant l'été. "Les dispositions législatives nécessaires à la mise en oeuvre du compte personnel d'activité pourront aussi y être intégrées", de même que les suites législatives qui pourraient être données au rapport de Bruno METTLING sur les conséquences du numérique sur les relations de travail, a précisé le Premier ministre.

Il convient de souligner une piste de réflexion intéressante, qui consisterait à définir que *« toute nouvelle disposition du Code du travail serait gagée par l'abrogation d'une disposition devenue obsolète du même code ».*

Le réflexe génétique

antagene

La Polyneuropathie de Type 1

Un test ADN disponible pour dépister la Polyneuropathie de Type 1 chez le Chien de Léonberg et le Saint Bernard

Une maladie héréditaire très handicapante

Le Polyneuropathie de Type 1 est une dégénérescence neuromusculaire sévère et progressive.
Les symptômes se déclarent avant l'âge de 4 ans et se manifestent par une intolérance progressive à l'exercice, une perte de coordination des mouvements en particulier de l'arrière-train puis une atrophie progressive des muscles jusqu'à l'impossibilité de porter son propre poids. Les chiens atteints souffrent également de bruits respiratoires, de difficultés à déglutir et une modification de l'aboiement.

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 Polyneuropathie de Type 1 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 23% de porteurs dans la population de Chiens de Léonberg en France et de 17% dans le monde, 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 LPN1, les éleveurs peuvent désormais sécuriser leur élevage, dépister leurs reproducteurs pour adapter les accouplements et produire des chiots indemnes de Polyneuropathie de type 1.
Les vétérinaires praticiens peuvent pratiquer ce test ADN pour confirmer un diagnostic de Polyneuropathie de Type1.

Le test LPN1 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 Polyneuropathie de Type1. 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.

La compréhension des maladies infectieuses et leur gestion particulière en collectivité est un prérequis pour la bonne conduite d'un élevage. Ces connaissances sont cependant complexes et en constante évolution. Encouragé par l'intérêt porté à la première édition l'année dernière, MERIAL organise la seconde édition de «**L'élevage canin, cette passion contagieuse** » et propose, au travers d'un après-midi de conférences dédié aux éleveurs, de faire le point sur les actualités et préoccupations majeures sur ce thème.

Nous avons le plaisir de vous inviter
Samedi 10 Octobre 2015
De 13h à 19h
à Lyon

Le nombre de places est limité, découvrez le programme complet et inscrivez-vous rapidement sur
http://eleveurscanins.merial.com
PARKING à proximité

Encouragé par l'intérêt constant manifesté par les éleveurs au cours des quatre dernières années, **Merial vous propose la cinquième édition de la rencontre « l'élevage félin, cette passion contagieuse»**. Cet après-midi de conférences pratiques fait le point sur les actualités et les préoccupations majeures autour des **maladies infectieuses et parasitaires ainsi que leur gestion particulière en collectivité**. Cette année, une place encore plus grande sera accordée aux échanges.

AUSSI EN DIRECT SUR LE NET !
Possibilité d'assister en direct sur internet à l'une des conférences

Nous avons le plaisir de vous inviter
Samedi 24 Octobre 2015
De **13h** à **19h** à **Paris**

PARKING à proximité

Une **attestation de présence** sera remise au cours de la rencontre.
Le nombre de places est limité, inscrivez-vous rapidement sur
http://eleveursfelins.merial.com

VISITE ET RÈGLEMENT SANITAIRE
en élevage canin et félin

L'éleveur Canin et Félin, au-delà de son activité de production, a de très nombreuses responsabilités dans le domaine de la santé animale et le bien-être animal, autant dans son établissement (ses propres animaux) que pour les animaux produits et destinés à la vente. Le suivi sanitaire de l'élevage vise à avoir des animaux en bonne santé physique et psychologique, et à limiter la contamination des animaux (entre élevages, à destination du client, lors de l'importation, et dans l'élevage). C'est donc un enjeu économique fort tant pour l'éleveur (meilleure performance zootechnique) que pour la filière (image vis-à-vis du grand public). Pour assurer la maîtrise des différents risques sanitaires, le vétérinaire est un partenaire incontournable à la fois pour mettre en place des actions de prévention mais aussi pour agir lorsque les animaux sont malades (modification de gestion de la structure, mesures correctives, plan d'urgence, et soins aux animaux).

Les visites obligatoires

Ce sont les visites assurées par le(s) vétérinaire(s) sanitaire(s) habilité(s) par la Direction Départementale de la Protection des Populations (DDPP). Ce(s) vétérinaire(s) réalise(nt) la visite sanitaire une à deux fois par an, selon les effectifs de l'élevage, des prélèvements éventuels, mais aussi de la police sanitaire, notamment en cas de maladies contagieuses des animaux et zoonotiques.

La visite sanitaire

Les objectifs de la visite :

- Envisager des solutions aux éventuels problèmes sanitaires de l'élevage avant que ceux-ci ne soient générateurs de dangers pour les animaux et la pérennité de l'entreprise.
- Permettre à l'éleveur de bénéficier de conseils sur la maîtrise sanitaire de l'élevage : la santé animale (les thèmes abordés sont en lien avec les maladies contagieuses, compromettant la reproduction, la gestion des risques et le médicament vétérinaire)
- Maintenir le bien-être physique et psychologique (absence de trouble du comportement, maltraitance) des effectifs et des animaux à la vente

Le suivi sanitaire permanent de l'élevage

Les objectifs du suivi sanitaire permanent de l'élevage :

- Renforcer le partenariat entre l'éleveur et le vétérinaire dans le but :
  - d'assurer un meilleur suivi sanitaire de l'élevage,
  - de mener des actions de maîtrise des problèmes sanitaires de l'élevage,
  - de permettre une utilisation raisonnée du médicament vétérinaire,
  - de valoriser les informations enregistrées dans le livre de santé
- Permettre la prescription des médicaments par le vétérinaire sans examen préalable des animaux sous réserve que :
  - la pathologie visée fait partie du protocole de soins,
  - le critère d'alerte n'a pas été dépassé.
  - Le suivi sanitaire permanent se décompose en quatre parties, qui sont indissociables en pratique :
  - les soins réguliers : le vétérinaire qui réalise le suivi sanitaire doit effectuer régulièrement dans soins dans l'élevage.

- **Le bilan sanitaire d'élevage :** il synthétise plusieurs données de l'élevage durant les 12 derniers mois :
  - Les mortalités et les réformes pour raison sanitaire,
  - Les traitements préventifs mis en place,
  - Les affections auxquelles l'élevage a déjà été confronté et pour lesquelles les modalités de traitements seront proposées. Parmi ces pathologies, certaines seront retenues et seront reprises dans le protocole de soins.

- **Le protocole de soins** : il explicite la conduite à tenir pour chaque maladie et définit :
  - Les actions devant être menées par l'éleveur pour améliorer les conditions sanitaires de l'élevage, notamment les actions contre les affections prioritaires déjà rencontrées,
  - Les actions devant être menées par l'éleveur pour la mise en œuvre des traitements,
  - Les informations devant être transmises par l'éleveur à l'attention du vétérinaire,
  - Les critères d'alerte sanitaire déclenchant la visite sanitaire.

- **La visite de suivi** : durant laquelle l'application du protocole de soins est évaluée.

En résumé :

Pour assurer le bon suivi sanitaire d'un élevage Canin – Félin :

1. L'éleveur désigne ou plusieurs vétérinaire(s), qui réalise(nt)

les soins réguliers dans l'élevage. Il(s) peu(ven)t ou non être le(s) même(s) que le vétérinaire sanitaire chargé de la réalisation de la Visite Sanitaire obligatoire.

2. Le vétérinaire désigné, qui assure le suivi sanitaire permanent de l'élevage, doit réaliser un Bilan Sanitaire de l'Elevage tous les ans, seule possibilité pour l'éleveur pour bénéficier de prescription hors examen clinique. C'est un document qui établit l'état sanitaire de référence de l'élevage.

3. A partir du bilan sanitaire, un protocole de soins est établi en étroite collaboration avec l'éleveur.

4. Le vétérinaire désigné doit réaliser une à deux visites par an, selon les effectifs de l'élevage. Le protocole de soins peut être remis à jour autant que de besoin au cours de l'année.
Le bilan et le protocole de soins doivent être conservés 5 ans dans le Livre de santé de l'élevage.

Pour aller plus loin

CNF Pro Canin Félin
Centre National de Formation Permanente des Professions du Chien et du Chat

Pour la bonne marche de cette visite sanitaire, l'éleveur s'efforcera à renseigner le pré-bilan sanitaire, qui transmettra à son vétérinaire sanitaire, avant sa visite. L'ensemble des évènements sanitaires de l'élevage, des 12 derniers mois, y seront reportés.
Afin d'aider les éleveurs à comprendre les enjeux et valoriser au mieux ces visites obligatoires, le SNPCC organise régulièrement une formation nommée :

« VISITE ET REGLEMENT SANITAIRE EN ELEVAGE CANIN – FELIN ».

Objectif général de l'action de formation :

- Désigner et comprendre le rôle du Vétérinaire Sanitaire
- Préparer le Bilan Sanitaire avant la visite sanitaire
- Rédiger le règlement sanitaire à minima
- Définir, en collaboration avec le vétérinaire sanitaire, les protocoles de soins des animaux
- Déterminer les risques de son élevage et prendre les mesures préventives et, le cas échéant, correctives.

DATES DES PROCHAINES FORMATIONS :

- Samedi 10 octobre 2015
- Mardi 24 Novembre 2015 (précédé d'une journée de formation réglementation des infrastructures en élevage Félin)

■ Sabrina DEMOLY

MSA et règles d'assujettissement

Courrier de la CCMSA, le 03 juin 2015

Madame la Présidente,

Par courrier du 7 avril 2015, vous nous interrogez sur les conditions d'affiliation des éleveurs canins et félins et souhaitez plus précisément savoir si, depuis notre courrier du 11 juin 2014, les règles d'assujettissement ont évolué.

La loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt n'a pas fait évoluer les règles concernant l'activité de ces éleveurs qui continue d'être assujettie au régime agricole sur la base du temps de travail.

Pour les activités exercées dans un cadre individuel, le seuil actuel d'assujettissement sur la base du temps de travail reste donc inchangé, soit 1200 heures de travail par an (article L. 722-5-1-20 du Code Rural et de la Pêche Maritime).

Pour les activités exercées dans un cadre sociétaire, le seuil d'assujettissement est désormais fixé à 1200 heures de travail par an pour l'ensemble de la société, quel que soit le nombre d'associés participant aux travaux (article L. 722-5-III du CRPM).

Par ailleurs, la loi susvisée intègre un nouveau critère basé sur le revenu professionnel.

Ainsi, les cotisants de solidarité n'ayant pas fait valoir leurs droits à la retraite, dont l'activité est au moins égale à 1,4 SMA et inférieure à une SMA (anciennement entre 1/8 SMI et ½ SMI) ou au moins égale à 150h et inférieure à 1200h et dont les revenus professionnels annuels sont supérieurs ou égaux à 800 SMIC sont désormais assujettis en qualité de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Ces mêmes personnes conserveront leur statut de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole si leurs revenus professionnels diminuent mais restent au moins supérieurs à l'assiette forfaitaire AMEXA minorée de 20 %, soit 640 SMIC (soit > à 6099€ en 2014).

Par ailleurs, suite à un échange avec les services du Ministère chargé de l'agriculture (Bureau de l'assujettissement et des cotisations sociales), nous vous informons que ces derniers souhaitent intégrer, dans l'arrêté du 3 septembre 1985 fixant les coefficients d'équivalence pour les productions hors-sol, l'activité d'élevage canin en référence à un nombre de portées par an pour être assujetti en qualité de chef d'exploitation ou d'entreprise.

Si vous souhaitez échanger avec le ministère sur l'évolution de cet arrêté, nous vous invitons à prendre attache auprès de ses services. (…)

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.

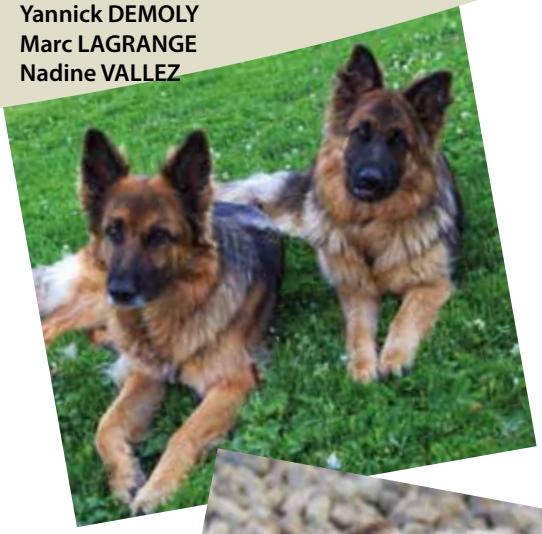
Pour en savoir plus sur PlaqueOff et Dental Croq' visitez notre site internet

www.buccosante.eu

buccosanté

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

UN AN APRÈS… Lettre aux adhérents, aux professionnels… par Anne-Marie LE ROUEIL Présidente SNPCC ..... pages 4 à 5

Social ..... page 6 à 7

FAFCEA ..... page 8

Championnat de France de Toilettage et d'Esthétique Canine et Féline 2015 ..... page 9

Attachement, empreinte, lien : tous ces mots veulent-ils dire la même chose ? (1re partie) par Bertrand I. Deputte ..... pages 10 à 13

Remise du rapport Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi ..... page 13

Antagène Publi information ..... page 14

MERIAL : rencontres éleveurs canins et félins ..... page 15

Visite et règlement en élevage canin et félin sanitaire ..... page 16 à 17

MSA et règles d'assujettissement ..... page 17

Publicité ..... page 18

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

Taille, âge, sensibilités

Respectez leurs différences

Dermacomfort
pour les chiens sujets aux irritations de la peau et démangeaisons

Disponible pour chiens de tailles Mini, Medium et Maxi

Taille, âge, sensibilités…, parce que tous les chiens sont différents, la gamme SIZE HEALTH NUTRITION offre 26 solutions nutritionnelles ; chacune d'elles répond aux besoins nutritionnels de votre chien.
Pour les chiens sujets aux irritations de la peau et aux démangeaisons, Royal Canin a une nouvelle fois innové en lançant Dermacomfort, la nutrition santé pour la peau et le pelage.

ROYAL CANIN

www.royalcanin.fr

Pour toutes informations complémentaires sur cette gamme

N° Vert 0 800 41 51 61

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

En vente en animaleries, jardineries, libres-services agricoles, magasins de bricolage et chez les toiletteurs.

wonderful. © ROYAL CANIN SAS 2011. Tous droits réservés - Photos : ©JM Labat, JP Lenfant - 02/2012