

VIVRE VOTRE PROFESSION AVEC LE

SNPCC

Revue n°102 | FÉVRIER 2020 | 12€ • www.snpcc.com •



SYNDICAT NATIONAL
DES PROFESSIONS
DU CHIEN ET DU CHAT

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.

KLÉSIA
klesia.fr

Responsable de la publication

Anne-Marie LE ROUEIL

Conception graphique

Armano Studio
01500 St Denis en Bugey

Le Conseil d'Administration 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 (0,40€ TTC/mn)
www.snpcc.com
snpcc@contact-snpcc.com

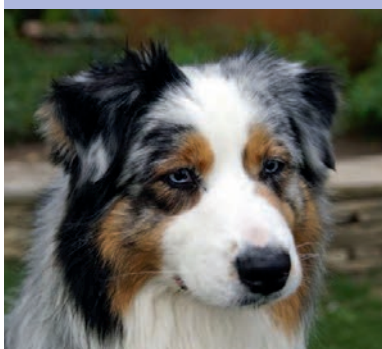
HORAIRES DU SECRÉTARIAT

Du lundi au vendredi
de 8h à 13h et de 14h à 18h

44, rue des Halles
01320 CHALAMONT

N° ISSN : 1959-7126

Abonnement
6 revues annuelles : 72 €



*Photo de couverture
Goodess Blue of Benito Farm
(Berger australien bleu merle)
Propriétaire Floriane Arragon
Crédit photo Floriane Arragon*

Syndicat adhérent



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



Bonjour,

Indépendants, mais forts Ensemble.

Faire le choix du SNPCC, c'est faire le choix du regroupement dans la diversité des métiers liés à l'animal de compagnie.

Faites le vide dans votre tête, et tranquillement, identifiez les désirs qui sont les vôtres pour votre métier et son avenir. Faites confiance à votre intuition ...

Se rallier aux autres, c'est l'assurance d'une direction commune permettant d'évoluer en toute sérénité.

Croire en l'avenir donne de la force à nos ambitions, et comme chaque choix que chacun d'entre nous fait a des conséquences, alors, encouragez autour de vous les professionnels à nous rejoindre.

Notre point fort ? Accepter les différences.

Anne Marie LE ROUEIL
Présidente SNPCC

*“ Que chacun raisonne en son âme et conscience,
qu'il se fasse une idée fondée sur ses propres lectures
et non d'après les racontars des autres. ”*

Albert Einstein

DU CÔTÉ DU SNPCC



LE SNPCC AU CŒUR DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
LUNDI 27 AVRIL 2020 À 14H30
(accueil à partir de 14 h)

Merci de vous inscrire auprès de Marianne avant le 20 avril sur snpcc-accueil@contact-snpcc.com

1. Le Syndicat National des Professions du Chien et du Chat, seule Organisation Professionnelle représentative pour nos métiers

2. Est adhérent et membre de la Confédération Nationale de l'Artisanat et des Métiers de Services

3. Est adhérent à l'Union des Entreprises de Proximité



LA BOUTIQUE DU SNPCC

Faciliter votre travail tout en vous protégeant au mieux est l'une des raisons d'être du SNPCC. C'est pourquoi, nous éditons de nombreux registres qu'ils soient obligatoires ou indispensables à la bonne gestion de votre entreprise.

Aujourd'hui, nous choisissons de faire un zoom sur un article indispensable pour les professionnel(le)s dispensant la formation des maîtres de chiens catégorisés, et notamment celles et ceux qui ont suivi la formation CESSCAM.

Obligatoire dans le cadre de cette activité, une attestation d'aptitude doit être remise au maître du chien.

C'est pourquoi, nous vous proposons :

- Un **carnet d'attestations d'aptitude** : livret comprenant des folios sur lesquels figurent les coordonnées du maître et le nom et coordonnées du formateur. Chaque attestation est imprimée sur papier carbone.

Cet article est disponible depuis votre espace adhérent dans la rubrique : Registres Obligatoires ou par commande papier avec bon de commande.

Pour plus d'informations, contactez Angélique : secretariat@contact-snpcc.com

ÉDUCATEUR-COMPORTEMENTALISTE CANIN - FÉLIN

BREVET DE MAÎTRISE

La première promotion expérimentale et permettant dans une seconde phase de valider le BM a été organisée en janvier 2020 à Paris.

Cette première session a rapidement vu ses inscriptions complètes. Ainsi, les prochaines sessions auront lieu à Saint Maurice de Beynost (dpt 01), les 23, 24, 25 et 26 mars, à Longeville-sur-Mer (dpt 85) au village Azureva les 18, 19, 20 et 21 mai et enfin en septembre vers Toulouse !

Pour tout renseignement, contactez Marianne : snpcc-accueil@contact-snpcc.com

TOILETTEUR CANIN ET FÉLIN

BREVET TECHNIQUE DES MÉTIERS

A la suite de la création par le SNPCC et CMA France du titre du Brevet Technique des Métiers (BTM) Toiletteur canin et félin, la première session a été organisée le lundi 14 octobre dernier à Saint Gervais d'Auvergne accueillant 9 professionnel(le)s !

La deuxième session s'est déroulée le 10 février 2020 à Dinan ! Deux autres sessions sont également prévues les 16 mars à Dinan et 20 avril à Marmande.

Pour tout renseignement, contactez Marianne : snpcc-accueil@contact-snpcc.com

Les centres de formation BTM Toiletteur canin et félin ont besoin des entreprises pour former nos jeunes. Soyez candidat(e) !



Jusqu'au 31 décembre 2019, le FAFSEA agit en nom et pour le compte d'OCAPIAT



FAFSEA

FICHES PROFESSIONNELLES

En 2019, le SNPCC a réalisé en collaboration avec le FAFSEA dans le cadre de la convention de coopération de la taxe d'apprentissage (attribution des fonds libres de la taxe d'apprentissage), six nouvelles fiches professionnelles à destination des apprenti(e)s, maîtres d'apprentissage et centre de formation.

Les fiches finales sont les suivantes :

- Les comportements liés à l'espace chez le chien
- Les comportements liés à l'espace et au tempérament chez le chat
- Adapter un tableau de rationnement selon les besoins individuels en relation avec l'état physiologique de l'animal (chien)
- Adapter un tableau de rationnement selon les besoins individuels en relation avec l'état physiologique de l'animal (chat)
- Stratégie d'hygiène en hébergement canin
- Stratégie d'hygiène en hébergement félin

Elles ont également pu voir le jour grâce à un travail en lien avec différents professionnels du secteur canin et félin.

Les six fiches sont en ligne sur notre site www.snpcc.com et vous pouvez les consulter librement sur le lien suivant : <https://www.snpcc.com/fiches-professionnelles>

Nous comptons sur vous pour les diffuser auprès de vos apprenti(e)s, de leurs centres de formation et aux autres professionnels !

Nous restons à l'écoute de vos attentes quant à ces fiches. Il s'agit d'un projet qui sera complété dès que possible !



PROCÉDURE LITIGE

Depuis le 01 avril 2015, dans le cadre d'une tentative de résolution amiable obligatoire, nous pouvons intervenir auprès de votre client.

Conformément à la décision de comité en date du 10 octobre 2008, une somme de 50 euros est demandée pour toute ouverture de dossier concernant un litige sauf pour le premier litige.

Pour autant, vu le nombre de dossiers à traiter et face à l'impatience de certains adhérents contribuant à rallonger le temps de traitement des dossiers, nous vous demandons, de bien respecter la procédure ci-dessous.

Certaines questions ou litiges requièrent une étude approfondie et tous les cas sont différents et, de notre côté, nous souhaitons vous apporter la meilleure réponse.

De plus, une question doit être circonscrite sinon elle appelle plusieurs réponses.

Un pré-litige n'a aucun caractère d'urgence et tous les litiges n'ont pas le même degré d'urgence.

Aussi, afin de cerner rapidement le problème et de trouver la meilleure solution dans le respect de l'urgence de chaque dossier, nous vous demandons pour chaque litige de joindre :

- La fiche litige remplie lisiblement que vous adressera le secrétariat
- La copie du contrat de vente, éventuellement celle du contrat de réservation s'il existe
- La copie du certificat vétérinaire ou l'avenant SNPCC
- Les échanges (LRAR, courrier, SMS, mail...) concernant le dossier ou publication de votre client
- Dans le cas d'une maladie génétique, les tests éventuels des parents
- Tous les documents que votre client vous a envoyés
- Le montant du geste commercial que vous êtes éventuellement prêt à concéder ou non (ce qui ne veut pas dire que nous allons d'emblée le proposer au client)
- Le chèque de 50€ à l'ordre du SNPCC à partir du deuxième litige.

Vous comprendrez que le fait d'avoir le dossier complet d'emblée, nous fait gagner un temps précieux dans le traitement de ceux-ci. Vous pouvez envoyer vos documents numérisés à : secretariat2@contact-snpcc.com

Le traitement du dossier ne commencera qu'à réception du dossier complet accompagné du chèque.

Enfin, n'oubliez pas que les salariées du SNPCC ne sont pas responsables de votre litige.

Ainsi, il convient de leur parler avec respect et amabilité, et nous vous remercions de ne pas les harceler pour avoir la réponse. Si votre dossier a été transmis complet, il est à l'étude, et vous serez informé(e)s

En vous remerciant de votre compréhension

Anne Marie LE ROUEIL,
Présidente SNPCC

MEMBRE DU PROGRAMME

ASSUR-CHIOTCHATON ?

LABELLISEZ VOS PORTÉES !

Un LABEL est un processus qualité dans lequel s'engage un professionnel pour la promotion des chiots et chatons qu'il vend. Cette démarche atteste de la sélection faite sur les parents des chiots et chatons qui naissent dans son élevage et selon des critères définis par le Conseil d'Administration du SNPCC

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un label ?

- L'éleveur doit s'inscrire dans le programme Assur'Chiot-Chaton chez SantéVet en signant le contrat de collaboration
- L'ensemble des chiots vendus doit être inscrits au LOF (Livre des Origines Français) et les chatons au LOOF (Livre Officiel des Origines Félines)



Il existe 3 catégories de LABELS dont les conditions d'obtentions sont les suivantes :

- LABEL OR : Identification ADN des parents ainsi que le contrôle des maladies listées par le SNPCC
- LABEL ARGENT : Contrôle des maladies listées par le SNPCC sur les parents.
- SANS LABEL : Aucun ADN et non contrôle des maladies listées par le SNPCC



A ce jour, les maladies listées par le SNPCC correspondent à l'ensemble des tests et maladies demandées sur la grille de cotation de vos races, cotation 4 «sujet recommandé» Ces tests n'ont pas l'obligation d'avoir été faits via le circuit «club de race», dès lors que les lectures sont effectuées par des organismes officiels.

Les labels sont attribués par portées. Vous devez, pour chaque portée, faire une demande de label et remplir le formulaire se trouvant sur cette page :

<https://www.snpcc.com/assurancelabels>

Avec SantéVet, les LABELS sont mieux valorisés pour les éleveurs adhérents du SNPCC.

Ainsi,

- les «LABEL OR» passent à 10 euros pour les Adhérents (5 euros pour les non adhérents),
- les «LABEL ARGENT» passent à 8 euros pour les Adhérents (4 euros pour les non-adhérents),
- les «SANS LABEL» restent à 3 euros.

Pour tout renseignement merci de contacter le secrétariat à l'adresse suivante :

assur-label@contact-snpcc.com

Pourquoi activer une formule SantéVet START+ à vos clients ?

Dans le cadre du partenariat entre le SNPCC et SantéVet (expert en assurance santé animale), nous vous proposons depuis plusieurs mois la formule SantéVet START+, une assurance santé animale gratuite et sans engagement, valable 3 mois et à destination de vos clients. Mais quels sont les avantages à proposer cette formule à vos clients ? Et pourquoi les encourager par la suite à souscrire une formule SantéVet ? Faisons le point dans cet article.

Qu'est-ce que la formule SantéVet START+ ?

Pour que vos clients rentrent sereinement chez eux avec leur nouveau compagnon, le SNPCC et SantéVet vous permettent de leur offrir la formule SantéVet START+ et de les faire profiter ainsi de **3 mois d'assurance santé animale gratuits** pour leur **chien** ou leur chat, **de 8 semaines à 6 ans**.



Grâce à cette formule, vos clients bénéficient **gratuitement** et **pendant 90 jours** du **remboursement de leurs factures vétérinaires** à hauteur de **50 %** (jusqu'à **150 €** pour la **maladie** et en cas de **décès**, et **jusqu'à 1 000 €** en cas d'**accident**).

Gratuite et **sans engagement**, la formule SantéVet START+ est valable 90 jours, **sans tacite reconduction**. Elle s'arrêtera automatiquement, sans aucune action du client ou de votre part, une fois les 3 mois écoulés.

Quels sont les avantages à proposer l'offre SantéVet START+ à vos clients ?



Comme toute assurance, la formule START+ comporte des **délais de carence** (période pendant laquelle les frais vétérinaires ne seront pas remboursés).



En faisant découvrir l'assurance santé animale à vos clients avec la formule SantéVet START+, vos clients bénéficieront d'un **délai de carence réduit pour la maladie**.

Ainsi, **vos clients seront assurés pour toute maladie⁽¹⁾ survenant après 15 jours de contrat** (au lieu de 45 jours s'ils souscrivaient directement une formule SantéVet classique). Le délai de carence pour l'accident et la chirurgie suite à accident est de 48h.

(1) Hors maladies héréditaires, congénitales et antérieures au contrat.

Et après SantéVet START+, que puis-je conseiller à mes clients ?

Une fois que la formule START+ touche à sa fin, **vos clients peuvent souscrire une formule SantéVet** adaptée aux besoins de leur animal, **sans délais de carence supplémentaires⁽²⁾** pour la maladie et l'accident, **s'ils souscrivent dans les 24 heures suivant la fin de leur contrat START+**.

Ils continueront à être **assurés dès le 1^{er} jour de leur nouveau contrat** pour la **maladie**, l'**accident** et la **chirurgie suite à accident**.

(2) Hors délai de carence pour la chirurgie suite à maladie, qui sera de 6 mois à compter de la date d'effet du nouveau contrat d'assurance. Voir détails des formules sur notre site www.santevet.com Offre non cumulable avec une autre offre promotionnelle, réservée aux anciens clients SantéVet START et START+. Offre valable pour toute nouvelle souscription à l'une de nos formules Light, Confort, Confort+, Premium, Optimal ou Cat Indoor, jusqu'au lendemain de la fin de votre contrat SantéVet START/START+. Sous conditions de réception du contrat signé, de contrat actif et à jour de cotisations. Document non contractuel.

Des questions ?



Votre contact privilégié : Marine COUTIER

- par téléphone : 04 81 07 75 23

- par mail : partenariat@santevet.com





De gauche à droite : Daniel Meyssonier, Anne Marie Le Roueil,
Loïc Dombreval et François Gerster

BIEN-ÊTRE ANIMAL

La revue étant sous presse au moment de la réception du courrier d'invitation à une audition le SNPCC vous exposera ses positions sur les thèmes concernés dans la prochaine revue.

- La prévention de l'abandon des animaux de compagnie,
- Le suivi et la gestion des animaux mordeurs, des animaux dangereux ou errants,
- L'encadrement des critères de sélection de races dites «hypertypes».

Cette audition était organisée par Loïc Dombreval missionné par le Premier Ministre Edouard Philippe. Elle s'est déroulée en présence de François Gerster inspecteur CGAER et d'Esteban Kollar.

Anne Marie Le Roueil, présidente du SNPCC, était accompagnée de Daniel Meyssonier, membre du Conseil d'Administration référent protection animale

LES LICENCES CUN CBG

Le SNPCC permet à ses adhérents d'obtenir les licences nécessaires à la pratique de diverses disciplines dont le mordant et l'obéissance.

Depuis votre espace adhérent, ou via un formulaire papier, vous pouvez commander vos licences propriétaire et licences conducteur ! Que cela soit à destination de vos clients ou pour vous, n'hésitez pas !

Les tarifs 2020 sont les suivants :

- Licence propriétaire : 50€
- Licence propriétaire pour le second chien (appartenant au même propriétaire) : 35€
- Licence conducteur : 10€
- Licence conducteur au nom de nos adhérents : OFFERTE

Pour plus de renseignements, contactez le secrétariat : snpcsiege4@aol.com

NOUVELLE ANNÉE

2020 ET RISQUE D'ANTÉRIORITÉ

2020, une nouvelle année arrive pour nous apporter de la joie, du bonheur, la santé et la réussite !

Néanmoins, afin d'éviter tout soucis pouvant compromettre ces projets, nous vous invitons vivement à être vigilants lorsque vous écrivez sur des documents l'année en chiffre. Nous avons souvent l'habitude d'abrégé l'année par les deux derniers chiffres soit 01/01/19 par exemple... Or avec un 01/01/20, il peut être facile pour des personnes malavisées de rajouter deux chiffres à la fin et ainsi antidater un document.

Alors afin d'éviter cela, écrivez 01/01/2020 !

OPCO EP



IMPORTANT : Employeurs, ou pas, de salarié(e)s et apprenti(e)s

Toutes les entreprises dont le code NAF2 figure dans la liste ci-dessous dépendent de l'OPCO des entreprises de proximité.

9609Z Métiers de services (ou ancien 930N) : pensionneur, éducateur, éducateur - comportementaliste, petsitter, dresseur, handler, fourrières, toiletteurs... et le **9499Z** pour les associations soit de protection animale, soit d'aide aux personnes handicapées.

0149Z Élevage chiens et chats (ou ancien 012J)

0161Z et **0162Z** (souvent attribués aux pensionneurs)

9329Z 9312Z 8551Z (souvent attribués aux mushers)

Pour tout renseignement quant à la prise en charge de formations via l'OPCO EP, contactez le numéro dédié : le **01 53 00 86 01**.

Si vous n'avez pas reçu un courrier issu de l'OPCO EP comme ci-dessous, nous vous invitons à contacter rapidement le numéro de collecte de l'OPCO EP : **0 970 839 838**.



**Demande de code d'activation pour
l'inscription aux services en ligne**
Réf. : 2LVZV

Paris, le 27/01/2020

Madame, Monsieur,

Suite à votre demande, vous trouverez, ci-dessous, les informations nécessaires pour créer votre compte en ligne et accéder à votre espace personnel pour le suivi de votre dossier sur www.opcoep.fr.

Voici les étapes pour vous inscrire :

- Sur la page d'accueil, cliquez sur l'icône "Services en ligne" en haut à droite de la page
- Dans la page de connexion, sélectionnez "Vous êtes adhérent à OPCO EP" et indiquez votre SIRET
- Puis complétez le formulaire

Pour créer votre compte, utilisez les éléments suivants :

Votre SIRET : [REDACTED]
Votre code d'activation : [REDACTED] (Attention ! Ce code n'est pas un mot de passe)

Une fois votre compte créé, il vous suffira de renseigner votre adresse mail et le mot de passe que vous aurez choisi lors de la création de votre compte pour vous connecter à votre espace personnel.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pôle Conseil services en ligne

NOUVEAU PARTENARIAT

VETOOLS



Le SNPCC a signé un nouveau partenariat avec VETOOLS le 20 décembre dernier.

Cette start-up innove en créant un carnet de santé digital dans le but de faciliter l'arrivée du chiot et/ou du chaton dans sa nouvelle famille.

Application payante pour les propriétaires d'animaux de compagnie, le partenariat conclu entre le SNPCC et VETOOLS va vous permettre **de proposer cette application à vos clients et sa gratuité pendant trois mois ! (sans engagement)**

Vetools accompagne les nouveaux propriétaires d'animaux dans le suivi de la santé et de l'éducation de leur compagnon.

Ce carnet de santé intègre un calendrier de prévention (vaccins et antiparasitaires) pour la première année de vie de l'animal. Il répond également aux questions du propriétaire sur l'éducation de leur animal grâce à des fiches élaborées par des experts et si besoin une mise en contact avec des professionnels certifiés.

Par ailleurs, Vetools possède toutes les fonctionnalités d'un carnet de santé digital : enregistrement des documents vétérinaires et des tests génétiques, rappels et notifications des traitements/vaccins/antiparasitaires/rendez-vous, suivi du poids et de la taille, gestion de l'alimentation

Ainsi, en tant que professionnel(le), nous vous permettons de proposer, ce nouveau service via un abonnement gratuit, de trois mois, pour découvrir cette application.

Ivan Jouravleff, fondateur de Vetools, explique :

« Quand j'ai voulu créer un carnet de santé pour mon chat, j'ai effectué des entretiens avec des éleveurs. Ils m'ont rappelé l'importance de la 1ère année de l'animal tant pour sa santé que pour son comportement. Or souvent le nouveau propriétaire est désespéré et il se retourne soit vers son éleveur, soit vers Internet. C'est pour le rassurer et le rendre plus autonome que j'ai élaboré Vetools »

La société :

Vetools développe des solutions digitales pour le bien-être et la santé des animaux.

Indépendante de toute industrie, Vetools est une jeune startup française qui développe et fait évoluer ses outils digitaux selon les besoins exprimés par ses utilisateurs (propriétaires, vétérinaires, éducateurs, éleveurs...).



groom@zenith

Les 29, 30 et 31 mai 2020 auront lieu au Zenith de Dijon le Championnat du Monde de Toilettage et Groom@Zenith !

A cette occasion le SNPCC tiendra un stand sur place !

Nous vous attendons nombreux !



CHAMBRES DES MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT 2021

ÉLECTIONS

Toiletteurs, éducateurs, éducateurs-comportementalistes, pensionneurs, vous souhaitez vous investir pour votre profession ?

Le SNPCC a besoin de candidat(e)s pour les listes U2P dans le cadre des prochaines élections de Chambres de Métiers et de l'Artisanat qui auront lieu en 2021.

Si vous êtes intéressé(e)s, merci de vous faire connaître auprès de Marianne :

snpcc-accueil@contact-snpcc.com



DÉPÔT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

LES RÈGLES CHANGENT !

Depuis le 01 janvier 2020, et l'entrée en application du décret n°2019-1489 du 27 décembre 2019 publié au Journal Officiel le 29 décembre 2019, la procédure de dépôt de contrat d'apprentissage a été modifiée.

Vous devrez adresser vos contrats à **OPCO EP 4 rue Colonel DRIANT 75001 Paris**

Vous ne devez plus les adresser aux chambres consulaires.

Si vous avez des difficultés à remplir ce contrat, le SNPCC vous propose via son service apprentissage de vous aider à le remplir.

Les nouvelles procédures sont les suivantes :

1. L'employeur dispose de 5 jours ouvrables suivants le début de l'exécution du contrat pour transmettre à l'**OPCO EP** les documents suivants :
 - Contrat d'apprentissage (CERFA 10103*07) ou pour les apprenti(e)s mineurs employés par un ascendant la déclaration prévue à l'article L. 6222-5 du Code du travail
 - La convention de formation ou annexe pédagogique et financière lorsqu'il s'agit d'un CFA
 - Le cas échéant, la convention tripartite de réduction ou d'allongement de durée

NB : Ces documents pourront être transmis par voie dématérialisée.

2. Lors de la réception du contrat, l'**OPCO EP** vérifie que le contrat satisfait aux conditions suivantes :
 - La formation doit être éligible à l'apprentissage
 - L'âge de l'apprenti(e) : de 16 à 29 ans révolus
 - Le maître d'apprentissage : voir encadré ci-dessous
 - La rémunération des apprenti(e)s doit être conforme aux dispositions légales (année du contrat, âge du jeune,...)

Conditions exigées pour un maître d'apprentissage :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé;
- Justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion;
- Posséder une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable (Accord national sur la Formation professionnelle du 14 juin 2017 étendu).

En cas de méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions, l'**OPCO EP** refuse la prise en charge par décision motivée, et le notifie aux parties signataires ainsi qu'au CFA. L'**OPCO EP** peut transmettre ce refus par voie dématérialisée.

3. L'**OPCO EP** statue sur la prise en charge du contrat dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des documents.

Le silence de l'**OPCO EP** fait naître, au terme du délai de 20 jours, **une décision implicite refusant la prise en charge**.

Si le dossier est accepté, l'**OPCO EP** le dépose auprès du ministère sous forme dématérialisée.

Le dépôt du contrat ne donne lieu à aucun frais.

Nous avons bien conscience des difficultés que pourront rencontrer bon nombre d'entre vous pour mener à bien ces nouvelles démarches, tout comme les conséquences possible en cas de refus du contrat par l'**OPCO EP**.

Nous avons saisi la CNAMS pour l'U2P sur ce point et nous ne manquerons pas de vous tenir informés des suites de cette intervention.



www.apprentissagechienchat.com

En 2019, le SNPCC a réalisé en collaboration avec le FAFSEA dans le cadre de la convention de coopération de la taxe d'apprentissage (attribution des fonds libres de la taxe d'apprentissage), un site internet : « L'Apprentissage un métier d'avenir ». Cet outil est à destination des futurs apprenti(e)s, apprenti(e)s et des maîtres d'apprentissage en lien avec les centres de formation. Il reprend les principales règles d'exécution du contrat d'apprentissage : horaires de travail, congés-payés, fixées par le code du travail et la convention collective nationale.

Nous comptons sur vous pour les diffuser auprès de vos apprenti(e)s, de leurs centres de formation et aux autres professionnels !

Nous restons à l'écoute de vos attentes quant à ce site.



PUBLICATION DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2020

PRINCIPALES MESURES INTÉRESSANT NOTRE SECTEUR

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) 2020 a été définitivement adopté le 3 décembre 2019, mais il a fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel, qui a validé la quasi-totalité des mesures du projet, à l'exception notamment de l'article 8 qui prévoyait l'articulation entre le nouveau dispositif de bonus-malus (recours aux CDD) et les exonérations de cotisations sociales. Le Conseil constitutionnel a en effet considéré que les contributions d'assurance chômage n'entraient pas dans le champ du PLFSS, et le Gouvernement a déjà annoncé que cette mesure serait à nouveau soumise au vote du Parlement en 2020.

La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 a donc été publiée au JO du 27 décembre 2019.

Les principales mesures de ce projet de loi sont les suivantes :

Reconduction en 2020 de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sous condition d'accord d'intéressement

Les **employeurs pourront à nouveau pouvoir verser la prime «Macron»**, en application de l'article 7 de la LFSS 2020. Si le dispositif connaît peu de changements par rapport à sa version de l'année précédente, quelques nouvelles conditions font leur apparition.

Pour pouvoir **bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu et des cotisations et contributions sociales, la prime doit être** versée entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 par les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de cette prime.

Par **dérogation** à l'article L 3312-5 du Code du travail, les **accords d'intéressement conclus pendant cette période pourront porter sur une durée inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à un an**.

S'agissant des intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice ayant décidé de verser la prime, la loi précise que cette dernière doit en informer l'entreprise de travail temporaire (ETT) dont relève le salarié mis à disposition. L'ETT doit alors verser la prime au salarié mis à disposition selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision de l'entreprise utilisatrice.

Pour le reste, la prime restera exonérée, dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire, d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, de la participation-construction et de l'ensemble des contributions dues au titre de la formation professionnelle.

Comme l'année précédente, la prime bénéficiera aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC (sur les 12 mois précédant son versement), et ne devra se substituer à aucun élément de rémunération.

De plus, le **montant de la prime, le plafond limitant le champ des bénéficiaires et la modulation de son montant devront toujours faire l'objet soit d'un accord d'entreprise ou de groupe, soit d'une décision unilatérale de l'employeur** (avec information du CSE le cas échéant).

Plafonnement des allègements généraux et déduction forfaitaire spécifique

A compter du 1^{er} janvier 2020, les **allègements généraux de cotisations** dont bénéficient les employeurs éligibles à une déduction forfaitaire spécifique **seront plafonnés à 130%** des allègements auxquels a droit un employeur de droit commun pour un salarié à même niveau de salaire. Ce plafonnement sera **instauré par voie réglementaire**.

Unification du recouvrement dans la sphère sociale

La loi prévoit une **extension des compétences de recouvrement par les Urssaf (CGSS en outre-mer) aux cotisations de retraite complémentaire, actuellement recouvrées par le réseau de l'AGIRC-ARRCO** et de régimes spéciaux (gens de mer, ministres des cultes, professions libérales, agents contractuels de la fonction publique, personnels des industries électriques et gazières, fonctionnaires territoriaux et hospitaliers).

L'extension du recouvrement se fera en plusieurs temps, selon un **calendrier échelonné entre 2020 et 2023**.

Ce calendrier pourra faire l'objet d'une anticipation ou d'un report, par décret et dans la limite de 2 ans. Cette souplesse pourra également s'appliquer à la collecte des ressources de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi qu'à la collecte des contributions au titre de l'OETH (obligation d'emploi de travailleurs handicapés), dont le transfert à l'URSSAF a été décidé par la loi avenir professionnel.

Précisions sur ce point :

Lors d'une audition le 29 octobre dernier par la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale sur les crédits de la mission «travail et emploi» du projet de loi de finances 2020 sur la question du **transfert de recouvrement de la contribution formation professionnelle aux Urssaf, qui selon la loi Avenir professionnel, devait intervenir au plus tard au 1^{er} janvier 2021**, la ministre du Travail Muriel Pénicaud a déclaré «Nous avons prévu de retarder d'un an le transfert de la collecte de la contribution unique des employeurs à la formation professionnelle et à l'apprentissage des Opcos aux Urssaf, à la demande de l'Urssaf».

La réponse faisait écho à la remarque de Gérard Cherpion relevant que, dans le PLFSS 2020 qui venait d'être voté, le gouvernement revenait sur cette échéance en prévoyant la possibilité de la repousser par décret. Or «sur la forme, cela pose la question de la constitutionnalité car seule la loi peut modifier la loi. Sur le fond, ce report de dernière minute souligne l'absence d'anticipation de transfert et légitime les Opcos dans leur mission de recouvrement» a déclaré Gérard Cherpion.

Muriel Pénicaud a répondu que le report était corrélé à un souci de pragmatisme et a justifié ce décalage en expliquant que « nous confions beaucoup de missions aux Urssaf. Elles auront notamment besoin de calculer, pour le bonus/malus [contrats courts], les taux de séparation et nous avons écouté leurs sollicitations pour être sûrs de faire quelque chose qui ne pose pas problème pour les entreprises. Il faut [éviter les] conflits de priorités ».

Le texte prévoit aussi que **les organismes de recouvrement mettent à la disposition des employeurs un dispositif unifié, par lequel ces derniers pourront trouver les informations nécessaires au bon renseignement de leurs déclarations sociales et à la vérification de leur conformité avec la législation sociale.** Les caractéristiques de ces informations doivent encore être déterminées par décret.

Ce **dispositif unifié s'appuiera sur la DSN**, et devrait éviter les erreurs faites de bonne foi par les employeurs. Il est également prévu un processus de fiabilisation des données par les organismes destinataires de la DSN.

Suppression de la DSI

Les **déclarations fiscales et sociales des travailleurs indépendants fusionneront à compter du 1^{er} janvier 2021.** La déclaration sociale des indépendants ou DSI, disparaîtra au profit de renseignements complémentaires à porter sur la déclaration d'impôt sur le revenu des professionnels.

Actuellement, la déclaration sociale des indépendants est déposée aux mêmes dates que la déclaration d'impôt sur le revenu et envoyée à la sécurité sociale des indépendants (SSI) ou aux URSSAF, et permet le calcul des cotisations sociales obligatoires à partir des revenus issus du travail indépendant.

A compter du 1^{er} janvier 2020, les revenus et charges sociales des indépendants seront déclarés de façon dématérialisée à l'administration fiscale, qui se chargera ensuite de communiquer ces informations aux URSSAF.

Pour les micro-entrepreneurs, la déclaration est maintenue.

Par ailleurs, la loi acte le principe de la généralisation du paiement dématérialisé, en supprimant le seuil en deçà duquel le paiement par chèque ou en espèces est autorisé. Plusieurs moyens de paiement seront proposés aux cotisants : virement, prélèvement, télépaiement et carte bancaire en ligne.

Accidents du travail et maladies professionnelles

La **notification du taux de cotisation AT-MP sera systématiquement réalisée par voie dématérialisée.**

Pour recevoir les notifications, **chaque employeur devra créer un compte AT-MP** sur le site www.net-entreprises.fr. À défaut, il s'exposera à une **pénalité dont le montant sera fixé par arrêté, dans la limite de 1,5% du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de chaque personne comprise dans les effectifs.** Cette pénalité ne peut excéder un montant annuel, revalorisé dans des conditions fixées par le même arrêté, de 10 000 euros.

Les décisions sont réputées notifiées à leur date de consultation ou au plus tard dans un délai de 15 jours suivant leur mise à disposition.

Cette disposition entrera en vigueur de manière progressive entre 2020 et 2022. Dans un premier temps, seules les entreprises de 150 salariés seront concernées.

Les **conditions d'accès au dispositif de « travail léger »** prévu en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle seraient **assouplies.**

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une indemnité journalière est due à la victime à partir du premier jour de l'arrêt du travail et ce pendant toute la période d'incapacité de travail qui précède soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure ou le décès. Cette indemnité journalière peut continuer à être versée en tout ou partie en cas de reprise d'un « travail léger », désormais appelé **travail à temps partiel ou travail aménagé**, autorisé par le médecin traitant. Cependant, cette faculté était réservée aux victimes d'un AT-MP qui ont été placées en arrêt de travail à temps complet antérieurement à la reprise d'une activité. **Autrement dit, un salarié victime d'un AT-MP ne pouvait être placé en « travail léger » qu'à condition d'avoir été préalablement arrêté à temps complet.**

Dorénavant, **le salarié victime d'un AT-MP pourra bénéficier du versement d'indemnités journalières sans avoir été arrêté à temps complet auparavant.**

Indemnisation du congé de proche aidant

Le **congé proche aidant sera indemnisé pour les salariés et les travailleurs indépendants.** Cette indemnisation serait mise en place à compter du **1^{er} octobre 2020** et sera versée pendant une **durée maximale de 3 mois** pour l'ensemble de la carrière de l'aidant. Le **montant** de cette allocation sera fixé (par décret) à un niveau équivalent à celui de l'allocation journalière de présence parentale (actuellement fixée à **43,70 euros** si on vit en couple et **51,92 euros** si on vit seul).

Vous trouverez ci-dessous un lien vers la loi du 24 décembre 2019 : https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039675317

Source : CNAMS – Janvier 2020



L'INTÉGRATION DU RSI AU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POURSUIT SON COURS

Supprimé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018, le RSI se voit progressivement intégré au régime général de la Sécurité sociale ; La transition devrait s'achever début 2020.

Le transfert du RSI entame sa dernière phase. L'Acoss, la CNAM, la CNAV et la DSS ont fait état de la progression du chantier d'intégration du RSI au régime général de la Sécurité sociale. Ce sont ainsi près de 7 000 salariés qui ont vu leur poste et leurs missions transférés.

Le processus se déroule pour l'instant sans heurt, avec une attention particulière portée à l'impact de ces changements sur les travailleurs indépendants, longtemps éprouvés par les difficultés à répétition rencontrées par le RSI. Le taux de réclamation aurait ainsi diminué de 17% entre 2017 et 2019, avec une amélioration en parallèle du taux de « décroché téléphonique » et un taux de satisfaction globale qui s'établirait à 74 %.

Le taux de réclamation aurait diminué de 17 % entre 2017 et 2019. L'intégration complète est prévue pour février 2020, une fois transférés les derniers organismes délégataires.

Source : La Brève U2P - N°403 du 15 décembre 2019



DES AIDES POUR LES ENTREPRISES IMPACTÉES PAR LES MOUVEMENTS SOCIAUX

La Direction Générale des Entreprises propose des fiches récapitulatives où figurent les contacts utiles (noms, numéros de téléphone et adresse email) et l'accompagnement auquel peuvent prétendre les entreprises (remboursement accéléré des crédits d'impôt, médiation du crédit...) impactées par les mouvements sociaux. Des informations à retrouver sur le site entreprises.gouv.fr.

Source : La Brève U2P - N°403 du 15 décembre 2019

MICRO-ENTREPRENEURS

Un problème :

- **51 %** des micro-entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel **inférieur à 1000€**
- **240 €**, c'est le coût moyen annuel d'un compte professionnel

Une solution :

Suppression de l'obligation de compte bancaire dédié à l'activité professionnelle pour les micro-entreprises réalisant un chiffre d'affaires annuel inférieur à 5000€

La mesure allège les coûts administratifs et financiers qui pèsent sur l'exercice des activités modestes. Elle supprime l'obligation de compte bancaire dédié pour les micro-entrepreneurs réalisant un chiffre d'affaires annuel inférieur à 5000€ hors taxes et établit un nouveau plafond à 10000€. Cela simplifie les démarches pour débiter une activité sous le régime du micro-entrepreneur. Cette mesure se combine à l'exonération de cotisation foncière des entreprises (CFE) instaurée par le projet de loi de finances 2018, pour les entreprises qui ont un chiffre d'affaires annuel inférieur à 5000€.

Mise en place d'un délai de 2 ans pour répondre aux obligations

Afin que le seuil de 10000€ hors taxes ne constitue pas un frein au développement de l'activité, un micro-entrepreneur devra dépasser ce chiffre d'affaires deux années consécutives pour se voir imposer l'obligation d'ouverture d'un compte bancaire dédié à l'activité professionnelle.

Source : www.economie.gouv.fr



Crédit photo Jérôme Copet (Passoa des Tendres Géants)

INSTRUCTION PÔLE EMPLOI

AIDES À L'EMBAUCHE EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Deux aides à l'embauche cumulables peuvent être mobilisées par l'employeur pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi: l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) attribuée pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus et l'aide de l'État, versée également par Pôle emploi, pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus.

Une instruction du 10 octobre 2019, publiée dans le Bulletin officiel de Pôle emploi, fait le point sur les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation dont peuvent bénéficier les entreprises.

Employeurs et demandeurs d'emploi concernés

Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception des particuliers employeurs peut obtenir le bénéfice de ces aides, qu'il soit situé en métropole ou dans les DROM. En revanche, l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics à caractère administratif, ainsi que les employeurs situés à Monaco en sont exclus.

Les demandeurs d'emploi concernés doivent être inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi à la veille de la signature du contrat de professionnalisation et doivent être âgés de 26 ans et plus pour l'AFE et 45 ans et plus pour l'aide de l'État à la date de début d'exécution du contrat.

Conditions de versement des aides

Ces deux aides sont attribuées soit pour un contrat de professionnalisation en CDD d'une durée de 6 mois minimum, soit pour une CDI dont l'action de professionnalisation se situant en début de contrat est d'une durée minimale de 6 mois.

Deux conditions à respecter par l'employeur :

- ne pas avoir procédé dans les 6 mois précédant l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement,
- la personne recrutée ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date du contrat.

L'aide de Pôle emploi ne peut être cumulée avec aucune autre aide à l'embauche sauf l'aide de l'État pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation. Elles sont cumulables avec la réduction générale des cotisations patronales.

Enfin, ces deux aides sont cumulables avec toutes les aides versées par l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap.

Chacune de ces deux aides est plafonnée à 2000€ par embauche, à proportion du temps effectif de travail.

Marche à suivre pour bénéficier des aides

Un formulaire unique est disponible sur le site de Pôle emploi permettant de solliciter l'une et l'autre aide. Le premier feuillet est à adresser par l'employeur à Pôle emploi services – TSA 40101 – 92891 Nanterre Cedex 9, et il doit conserver le deuxième.

Il est accompagné de :

- la copie du contrat de professionnalisation «volet 1 de la liasse Cerfa 124301» dûment complété, daté et signé par l'employeur et le salarié;
- la décision de prise en charge de l'Opcv;
- les coordonnées bancaires aux normes BIC et IBAN.

La demande est effectuée dans les 3 mois de début d'exécution du contrat. Un droit de rectification est possible dans les délais impartis en cas de dossier incomplet.

Avant la fin du troisième mois et du dixième mois d'exécution du contrat, Pôle emploi services adresse une déclaration d'actualisation afin de signaler tout changement de situation.

Au retour des déclarations d'actualisation, Pôle emploi verse chacune des deux aides en deux temps :

- 1 000 € à l'issue du 3^e mois,
- 1 000 €, le cas échéant, à l'issue du 10^e mois du contrat de professionnalisation.

L'employeur s'expose à de multiples causes de suspension du versement de l'aide énumérées dans l'instruction de Pôle emploi.

Une procédure de répétition de trop perçu est instaurée, spécifique à chacune de ces aides.

Enfin, sont aménagées des procédures de recours gracieux, hiérarchique et contentieux pour contester une décision prise par Pôle emploi services.

Vous trouverez en lien ci-dessous :

L'instruction DG n° 2019-29 du 10 octobre 2019 :

<http://www.bo-pole-emploi.org/bulletinsofficiels/instruction-dg-n-2019-29-du-10-octobre-2019-bope-n2019-83.html?type=dossiers/2019/bope-n2019-083-du-21-octobre-2019>

Le formulaire unique :

https://www.pole-emploi.fr/front/common/tools/download_file.jsp?mediaid=105665

Source : CNAMS



SMIC POUR 2020

Le **salairé minimum de croissance (SMIC) horaire brut** est porté, par décret du 18 décembre 2019 publié au JO du 19 décembre 2019, de 10,03€ à **10,15€ au 1^{er} janvier 2020** en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit une hausse de 12 centimes (+1,2%).

À **Mayotte**, le **SMIC horaire brut** est fixé à **7,66€**.

Enfin, la **valeur du minimum garanti** est portée à 3,65€ au 1^{er} janvier 2020.

Comme annoncé par le gouvernement, cette revalorisation correspond à l'application mécanique des règles prévues par le code du travail, **sans coup de pouce**.

Le **SMIC mensuel brut d'un salarié mensualisé** est donc, au **1^{er} janvier 2020**, de **1539,42€** pour un salarié soumis à une durée collective du travail de **35h hebdomadaires**.

Le **SMIC horaire net est de 8,03€**, et le **SMIC mensuel net s'établit à 1219€** à compter du 1^{er} janvier 2020.

Vous trouverez ci-dessous un lien vers le décret :

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039638018

Salairé des apprenti(e)s :

Pour les apprenti(e)s, les salaires minimum applicables à partir du 1^{er} janvier 2020 sont les suivants :

Moins de 18 ans

- 415.64€ pour la première année (27% du Smic) ;
- 600.37€ pour la deuxième année (39% du Smic) ;
- 846.68€ pour la troisième année (55% du Smic).

De 18 à 20 ans

- 661.95€ pour la première année (43% du Smic) ;
- 785.10€ pour la deuxième année (51% du Smic) ;
- 1 031.41€ pour la troisième année (67% du Smic).

De 21 à 25 ans

- 815.89€ pour la première année (53% du Smic) ;
- 939.05€ pour la deuxième année (61% du Smic) ;
- 1 200.75€ pour la troisième année (78% du Smic).

Source : CNAMS – Décembre 2019

« MON COMPTE FORMATION »

LE SERVICE EST DISPONIBLE



Lancée fin 2019, le service « Mon compte formation » accompagne la refonte du compte personnel de formation (CPF), qui est désormais crédité en euros et non plus en heures.

Disponible sous la forme d'un portail internet et d'une application qui peut être téléchargée sur l'App Store et sur le Google Play Store, « Mon compte formation » permet de suivre les crédits utilisés mais aussi de réserver et de payer directement en utilisant les droits acquis.

Près de 40 000 formations y sont d'ores et déjà recensées. Cet outil répond à une demande pressante de simplicité de la part des salariés comme des employeurs. Il permet de créer un point d'entrée unique pour piloter tous les aspects de son droit à la formation.

L'U2P estime que cet outil répond notamment à la nécessité de simplifier et de rationaliser le système de la formation professionnelle en France. Un enjeu essentiel à l'heure où de nombreuses entreprises de proximité peinent à trouver les compétences dont elles ont besoin pour se développer.

Accessible à l'adresse moncompteformation.gouv.fr, le portail comporte des informations à destination des employeurs comme des salariés.

Source : La Brève U2P n°404

APPEL À PHOTOS !

Le SNPCC lance un appel à photos auprès de ses adhérents, afin d'illustrer sa revue professionnelle.

Caractéristiques des photos à envoyer : haute résolution, style «photographe» (c'est-à-dire loin de toutes gamelles ou grillages...), photos intérieures ou extérieures. Les photos devront être obligatoirement accompagnées d'une autorisation de publication, du nom complet de l'animal et le nom de son propriétaire.

Les plus beaux clichés seront utilisés pour la page de couverture.

Si vous rencontrez des problèmes pour la qualité de vos photos, n'hésitez pas à prendre contact avec Armano Studio au 06 73 68 73 40 de la part du SNPCC.

Merci de faire suivre vos fichiers à snpcc@contact-snpcc.com



**COMMUNIQUÉ
DE PRESSE
N° 19.10.40**

Paris, 10 octobre 2019

Contacts presse

Jean-Côme Delerue

01 47 63 31 31

06 77 64 40 78

jcdeleue@u2p-france.fr

Oscar Dassetto

01 47 63 31 31

06 73 19 57 64

odassetto@u2p-france.fr

REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

L'U2P dénonce l'accord CGPME - MEDEF - UPA de 2016 qui empêche l'expression des TPE et demande que des règles réellement équitables soient arrêtées

Les résultats de la première mesure de la représentativité patronale ont abouti en 2017 à surévaluer le poids des grandes entreprises en France, du fait de la trop grande importance accordée au critère du nombre de salariés, au détriment du critère du nombre d'entreprises.

Depuis cette date, **l'expérience a malheureusement déjà montré, que le sort des petites entreprises est totalement soumis aux décisions des représentants des grandes entreprises.** Cette situation est évidemment très préjudiciable à la santé économique du pays (les plus petites entreprises représentent plus de 90% des entreprises françaises) et **amène l'U2P à demander une révision des règles de mesure de la représentativité patronale.**

L'U2P dénonce donc l'accord conclu le 2 mai 2016 avec les deux autres organisations interprofessionnelles qui a inspiré la loi, et met en avant plusieurs priorités :

- Garantir la prise en compte spécifique des intérêts des entreprises de moins de 11 salariés au sein de chaque branche professionnelle et au niveau interprofessionnel
- Permettre à une ou plusieurs organisations d'employeurs représentant plus de 50% des entreprises adhérentes d'une branche professionnelle, de s'opposer à un accord
- Fonder la représentation des organisations d'employeurs au sein des différentes instances paritaires (sièges et voix), d'abord sur le nombre d'entreprises adhérentes, à pondérer dans un deuxième temps par le nombre de salariés, au lieu de l'inverse actuellement
- Empêcher la double ou triple comptabilisation d'une entreprise adhérente par une même organisation d'employeurs, professionnelle ou interprofessionnelle.

Ces demandes ont été faites au Gouvernement et aux parlementaires.

Alertée par le Président de l'U2P, Alain Griset, la ministre du Travail a pour sa part affirmé le 26 septembre aux Rencontres de l'U2P : « Sur le décompte du nombre d'entreprises et de salariés, je comprends la crainte des petites entreprises de ne pas être assez représentées dans les négociations collectives », ajoutant « **il faut que l'on refasse le travail avec une discussion entre organisations patronales puis une transcription législative.** »

Au regard de la volonté exprimée par les deux autres organisations patronales de ne pas rediscuter l'accord de 2016, **l'U2P appelle le gouvernement à prendre ses responsabilités pour permettre à la démocratie sociale de fonctionner sur des bases équilibrées et éviter ainsi qu'une catégorie d'entreprises puisse être totalement marginalisée dans le champ social.** Pour l'U2P, les intérêts de l'ensemble des entreprises doivent être garantis.

L'U2P – Union des entreprises de proximité – est l'une des trois grandes organisations patronales françaises. Elle représente 2,8 millions d'entreprises dans les secteurs de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales, soit les 2/3 des entreprises françaises et réunit 5 organisations qui représentent ces catégories d'entreprises : la CAPEB (bâtiment), la CGAD (alimentation et hôtellerie restauration), la CNAMS (fabrication et services), l'UNAPL (professions libérales), et la CNATP (travaux publics et paysage) en tant que membre associé.

AU 1^{er} JANVIER 2020

POINT SUR L'OBLIGATION DE MISE EN PLACE DU CSE

Au 1^{er} janvier 2020, le comité social et économique (CSE), instauré par les ordonnances Macron de 2017, doit avoir remplacé toutes les anciennes instances représentatives du personnel : les DP, le CE et le CHSCT (ou le cas échéant la DUP ou l'instance unique).

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, il doit être mis en place lorsque le seuil de 11 salariés est franchi. Ce seuil devra être dépassé pendant 12 mois consécutifs pour entraîner la mise en place du CSE.

Dans les entreprises déjà dotées de telles institutions, il est mis en place lors du renouvellement de celles-ci, et au plus tard au 31 décembre 2019.

Les attributions du CSE sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les attributions du comité social et économique correspondent à celles qui étaient exercées par les délégués du personnel ;
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique correspondent à celles qui étaient exercées par le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour une approche concrète et un guide pédagogique sur la mise en place du CSE, se référer au « questions- réponses » du ministère du travail : http://normandie.direccte.gouv.fr/sites/normandie.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/dgt_117_questions-reponses_sur_cse_18_12_2019-3.pdf

Pour toute information plus poussée sur l'organisation pratique des élections, la réglementation applicable, la saisie et consultation en ligne des PV, et le téléchargement de documents et formulaires, aller sur : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>

Pour toute question sur la saisie du PV :
N°Azur 0 810 20 08 08

Focus sur 2 points

Que risque l'entreprise si elle n'a pas mis en place le CSE au 1^{er} janvier 2020 ?

Passé le 1^{er} janvier 2020, les anciennes instances représentatives du personnel n'auront plus aucune légitimité. Ainsi, **l'entreprise qui continue de fonctionner avec des DP/CE se retrouvera en tort de la même façon que s'il n'y a aucune instance représentative du personnel dans l'entreprise.**

Cela constitue alors un délit d'entrave à la mise en place du CSE puni d'un an d'emprisonnement et 7500 € d'amende. Les anciens élus peuvent notamment demander la reconnaissance du délit d'entrave tout comme l'inspection du travail.

Tout salarié pourra également réclamer l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de représentation du personnel. L'employeur commet une faute causant nécessairement un préjudice aux salariés, privés d'une possibilité de représentation

et de défense de leurs intérêts, lorsqu'il n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et en l'absence d'établissement d'un procès-verbal de carence (Cass. soc., 17 mai 2011, no 10-12.852).

Dans le même sens, une organisation syndicale ayant sollicité l'organisation des élections pourra également voir l'employeur condamné à lui verser des dommages-intérêts en raison de la faute commise du fait de l'absence d'organisation des élections (Cass. soc., 7 mai 2002, no 00-60.282).

Au-delà des sanctions légales fixées par le Code du travail, l'absence de CSE aura également des **conséquences en particulier lorsque des informations et/ou consultations sont obligatoires**, notamment :

- **Le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle** : l'employeur est tenu de consulter le CSE sur l'obligation de reclassement et la recherche des postes proposés au salarié en adéquation avec les préconisations du médecin du travail. L'absence de respect de cette obligation rend le licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse.
- **Le licenciement collectif pour motif économique** : l'employeur doit informer, consulter voire négocier avec le CSE. Toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le CSE n'a pas constitué alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi est irrégulière.
- **La dénonciation d'un usage** : afin de dénoncer valablement un usage, l'employeur doit informer individuellement les salariés ainsi que les institutions représentatives du personnel. Lorsqu'il n'informe pas le CSE, la décision de dénonciation n'est pas opposable aux salariés malgré leur information individuelle. En l'absence de CSE et donc d'information de la dénonciation d'un usage, cette décision ne sera pas opposable aux salariés.
- **La mise en place ou l'opposabilité d'un règlement intérieur** : Le règlement intérieur ne peut être introduit ou modifié qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE. Une entreprise qui dispose d'un règlement intérieur seulement soumis à la consultation du CE et non à celle du CSE ne pourra dès lors lui apporter aucune modification.

Important : La loi PACTE avait prévu que l'établissement d'un règlement intérieur, jusqu'alors obligatoire à partir de 20 salariés, le deviendrait à compter de 50 salariés. Cette mesure est effective depuis le 1^{er} janvier 2020, avec la publication du décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019 relatif aux seuils d'effectif. Cette obligation ne s'applique toutefois qu'au terme d'un délai de 12 mois consécutifs à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés aura été atteint : https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039727052

- **La mise en place de l'intéressement au sein de l'entreprise** : la possibilité d'instituer une mesure d'intéressement au sein de l'entreprise est accordée à « toute entreprise qui satisfait aux obligations

incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel ». Outre le fait qu'en l'absence de CSE, la société ne pourrait valablement conclure un accord d'intéressement avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou au sein du CSE, elle ne pourra également pas utiliser la voie de la ratification à la majorité des 2/3 offerte par le législateur.

Si l'absence de CSE résulte de l'absence de candidat à l'élection professionnelle, il est donc déterminant pour l'employeur de ne pas négliger l'établissement du PV de carence, qui lui permettra d'être en règle vis-à-vis des situations ci-dessus décrites.

Que se passe-t-il si aucun salarié ne se porte candidat ?

La réponse diffère selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans les 30 jours suivant la diffusion de l'information par l'employeur au personnel de l'organisation prochaine des élections, ce dernier est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral. Le processus électoral s'achève, les élections professionnelles n'ont pas à être organisées. L'employeur établit à cette date un procès-verbal de carence.

Si l'effectif de l'entreprise dépasse le seuil de 20 salariés, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord pré-électoral. A l'issue du processus électoral, si aucune personne ne s'est portée candidate ni au premier tour ni au second tour, un procès-verbal établit la carence de candidatures aux élections professionnelles.

Dans les deux cas, le formulaire à utiliser pour établir le PV de carence est le suivant : https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15248.do

Ce procès-verbal est porté à la connaissance des salariés «par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information». Dans les 15 jours de l'élection, l'employeur doit transmettre le procès-verbal de carence totale au centre de traitement des élections professionnelles dont l'adresse est : CTEP TSA 79104 - 76934 ROUEN CEDEX 9

En cas de carence totale, la saisie du PV peut être réalisée via le téléservice <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/> et télétransmise au CTEP.

A noter : depuis le 14 décembre 2019, il n'est plus exigé d'envoyer les procès-verbaux des élections professionnelles à l'inspection du travail.

Auparavant, l'employeur était obligé de transmettre le procès-verbal de l'élection en double exemplaire à l'inspection du travail et d'en communiquer un exemplaire au Centre de traitement des élections professionnelles.

Depuis le 14 décembre 2019, l'employeur est seulement tenu d'envoyer le PV de l'élection au Centre de traitement, qui devient le guichet unique pour la réception des PV. L'envoi doit toujours être effectué dans un délai de 15 jours suivant la tenue de l'élection.

Cette transmission s'effectue via un formulaire homologué (https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15248.do) ou selon la procédure dématérialisée mise en place par l'arrêté du 4 novembre 2019. Cette mesure de simplification concerne aussi l'envoi du PV de carence, que l'employeur établit lorsqu'aucun représentant du personnel n'a pu être élu faute de candidat.

Les modalités de transmission des PV et résultats ont en effet été récemment modifiées par arrêté du 4 novembre 2019, publié au JO du 16, et par décret 2019-1345 du 11 décembre 2019, publié au JO du 13 :

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039384494
https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000039494447

Source : CNAMS - Janvier 2020

À PARTIR DU 28 NOVEMBRE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES TPE



Près de 4,5 millions de salariés des entreprises de moins de 11 salariés seront concernés, du 28 novembre au 12 décembre prochain, par les élections professionnelles. Les résultats de ce scrutin, auquel avaient participé 7,35 % des salariés lors de la dernière édition, entreront dans le calcul de la mesure d'audience des organisations syndicales de salariés au niveau national et interprofessionnel, prévue en 2021.

Cette mesure conditionne la participation des organisations syndicales de salariés dans les branches professionnelles et au niveau interprofessionnel, ainsi que la répartition des sièges dans un certain nombre d'instances (conseils de Prud'hommes...).

Source : La Brève U2P n°404



44 rue des Halles
01320 CHALAMONT

Collège "EMPLOYEURS"



Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS



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



FCDS CGT

Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

Collège "SALARIES"



Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandiaci
93508 PANTIN Cedex



Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES



Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
34, quai de Loire 75019 PARIS



21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex

(validés par le Conseil d'Administration du 04 décembre 2019)
Critères applicables selon les procédures du FAFCEA en vigueur
pour les formations débutant à compter du 01/01/20

SECTEUR SERVICES ET FABRICATION			
2 formations finançables par stagiaire et par an (à compter du 1 ^{er} janvier 2020)	Durée maximale (par stagiaire et par an)	Coût horaire maximum (hors TVA non financée)	Formation sur site
STAGES TECHNIQUES			
Tous stages	50h	25€	Oui
STAGES PROFESSIONNELS			
Qualité	24h	15€	Oui
*Gestion et Management spécifique *VAE (si la certification visée a une finalité professionnelle spécifique à un métier)	24h	15€	
*STAGE TRANSVERSAL : tout stage auquel des artisans de différentes professions peuvent assister et/ou toute action de formation dont le programme présente 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)	20h	17€	Non
Bureautique, Internet, Messagerie Logiciels de gestion d'entreprise	20h	17€	
Culture générale, langues étrangères	20h	17€	
STAGES SPÉCIFIQUES AU FORFAIT : prise en charge forfaitaire			
Formation obligatoire des taxis	Forfait plafond maximum 300€		
Préparation au MOF sur la totalité du cursus de formation	Forfait plafond maximum 6000 €, 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 5000€ par action dans la limite d'un coût horaire maximum de 28€, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration sous réserve que l'entreprise justifie d'une activité artisanale depuis 3 ans au jour de début de formation		
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 (y compris le positionnement ou l'évaluation préalable et l'accompagnement) et dans la limite d'un coût horaire maximum de 28€, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration		

ACTIONS DE FORMATION

- Action inférieure à 7 heures - Brevet Professionnel : coiffure /esthétique/ fleuriste à distance - Ornement dentaire - Blanchiment dentaire - Véhicule Utilitaire Léger (VUL) - Mascara semi permanent - Formation diététique nutrition - Modelages appliqués aux femmes enceintes et enfants - Rehaussement de cils - 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).

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

Formations diplômantes et qualifiantes d'une durée supérieure à 500 heures

DÉCISION

PAS DE PRISE
EN CHARGE

Examen en Commission
technique

Fiche de positionnement
du stagiaire obligatoire

Qu'est-ce que le FAFCEA ?

Le FAFCEA (Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprises exerçant une Activité Artisanale) est **une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901** et habilitée par arrêté conjoint du Ministre chargé de l'Artisanat et du Ministre chargé de la formation professionnelle.

Les missions du FAFCEA

Le FAFCEA a pour mission d'**organiser, de développer et de promouvoir la formation des chefs d'entreprises artisanales** ainsi que celle de leurs conjoints collaborateurs ou associés, de leurs auxiliaires familiaux et, pour l'exercice de leurs responsabilités, de ceux d'entre eux qui ont la qualité d'élus des Organisations Professionnelles. Le FAFCEA a un site spécifique : www.fafcea.com

L'Artisanat concerne plus de 500 activités, classées en trois grands secteurs d'activité :

- Le secteur Bâtiment,
- Le secteur Alimentation de détail,
- Le secteur Fabrication et Services.

Les activités de «Toiletage, éducation comportementaliste et pension pour animaux de compagnie» relèvent de ce secteur.

La contribution formation

L'immatriculation au Répertoire des Métiers, et donc l'attribution d'un code NAFA (Nomenclature d'Activités Françaises de l'Artisanat), confère automatiquement la **qualité d'artisan**.

Chaque année, les chefs d'entreprises exerçant une activité artisanale participent financièrement de façon obligatoire au FAFCEA par l'intermédiaire de la contribution foncière des entreprises (CFE) ou, pour les entreprises non assujetties, par le bordereau «Taxe pour frais de chambre de métiers et contribution versées à d'autres organismes».

Les fonds collectés auprès des artisans proviennent d'une contribution égale à 0,17% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année d'imposition (soit 66,68€ en 2017). Cette contribution est recouvrée dans les mêmes conditions que la Contribution Financière des Entreprises ou la taxe pour frais de chambres de métiers et de l'artisanat reversée au FAFCEA par le Trésor Public.

La contribution des micro-entreprises correspond quant à elle à 0,176% de leur chiffre d'affaire annuel déclaré à l'URSSAF. Elle est collectée et reversée au FAFCEA par l'ACOSS.

Si l'entreprise artisanale est à jour de cette contribution, elle peut solliciter une prise en charge financière de ses formations auprès du FAFCEA.

La prise en charge financière d'une formation par le FAFCEA

S'il s'agit d'une formation technique ou de gestion spécifique à votre métier ou à votre activité, l'entreprise adresse sa demande directement au FAFCEA. **Le SNPCC est là pour vous guider dans vos recherches.**

Pour toutes les autres formations (c'est-à-dire celles qui peuvent s'appliquer à différentes professions, comme par exemple la gestion comptable ou les langues étrangères), votre demande doit être adressée au Conseil de la Formation de la Chambre Régionale de métiers et de l'Artisanat dont dépend votre entreprise.

En cas de refus de prise en charge par le Conseil de la Formation, vous pouvez alors déposer une demande de financement auprès du FAFCEA accompagnée de la notification de refus.

Une fois votre demande de financement transmise au FAFCEA, celle-ci est étudiée (éventuellement en Commission technique) et le FAFCEA vous indique s'il prendra en charge tout ou partie de la formation envisagée au regard des critères et modalités de prise en charge définis par Conseil d'Administration.

Le SNPCC siège en commission technique au FAFCEA.



Mon dossier complet parvient au FAFCEA en un seul envoi, 3 mois maximum avant et jusqu'au jour de début de formation. Au-delà, le FAFCEA ne pourrait pas prendre en compte la demande.



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



Le contenu **pédagogique** de ma formation **ne peut pas être différent** de celui soumis à l'agrément.



Aucune formation ne peut être reportée d'un exercice à l'autre. Si je ne peux pas suivre une formation qui a été validée, je soumetts une nouvelle demande pour l'année suivante.



J'ai la possibilité de **reporter ma formation** sur l'année en cours à la **condition d'informer préalablement le FAFCEA.**

SE FORMER, C'EST DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES !



2020

Anticiper et gérer les risques contentieux

liés à la vente de chiens et de chats



ARRAS (62)

Vendredi 7 février

ANTIBES (06)

Vendredi 10 avril

CHALAMONT (01)

Jeudi 25 juin

NANCY (54)

Vendredi 9 octobre

BORDEAUX (33)

Vendredi 21 février

VICHY (03)

Vendredi 15 mai

DIJON (21)

Vendredi 3 juillet

LYON (69)

Dimanche 8 novembre

POITIERS (86)

Vendredi 13 mars

REIMS (51)

Vendredi 29 mai

NANTES (44)

Vendredi 11 septembre

MONTPELLIER (34)

Vendredi 20 novembre

CAEN (14)

Vendredi 27 mars

TOULOUSE (31)

Vendredi 12 juin

BOURGES (18)

Vendredi 25 septembre

LIMOGES (87)

Vendredi 11 décembre



CNFPRO – 44 rue des Halles 01320 CHALAMONT – 04.74.46.98.19 – cnfpro@orange.fr – www.centreformationchienchat.com

Elleslils l'ont écrit ...

« Formation très intéressante, avec approche de cas concrets. A conseiller vivement à tous les éleveurs. »

« Un grand merci au Dr Legeay de l'animer avec passion et professionnalisme tout en restant à l'écoute de nos préoccupations. »

« Les 3 chapitres de la formation, présentés synthétiquement par des diapositives, ont permis de poser des bases à la compréhension des textes repris et commentés dans leur chronologie et ainsi animer une réflexion à partir de cas concrets qui parlaient à tous. »

« Je recommande vivement cette formation et je suis même dans l'attente d'une suite... »

« Les débats, menés avec brio par le Dr Legeay, nous ont permis de réaliser que nos habitudes de vente, les relations avec nos clients et les messages que nous faisons passer par nos sites Internet et annonces doivent être rédigés avec prudence et qu'il est possible d'utiliser les lois plutôt que les subir (codes civil/consommation). »

« Merci de nous proposer cette formation qui devrait être obligatoire pour tous les éleveurs sérieux ! »

« Personnellement, cette formation m'a permis une bonne révision des textes et une remise à niveau. Elle a entraîné pour moi une réflexion sur mes pratiques commerciales et permis d'ajuster ma communication. »

NOUVEAU**2020****1^{ers} SECOURS***canins félins*

ARRAS (02) Mardi 4 février	ST RAPHAEL (83) Vendredi 17 avril	MONT DE MARSAN (40) Jeudi 18 juin	NANTES (44) Mercredi 9 septembre	LYON (69) Samedi 7 novembre
BORDEAUX (33) Mardi 18 février	GAP (05) Jeudi 23 avril	CHALAMONT (01) Lundi 22 juin	EVREUX (27) Jeudi 17 septembre	MONTPELLIER (34) Mercredi 18 novembre
POITIERS (86) Mercredi 11 mars	VICHY (03) Mercredi 13 mai	ANNECY (74) Mardi 23 juin	BOURGES (18) Mercredi 23 septembre	BORDEAUX (33) Mardi 24 novembre
MONTARGIS (45) Jeudi 19 mars	LONGEVILLE-SUR-MER (85) Lundi 18 mai	CHARLEVILLE-MÉZIÈRES (08) Mardi 30 juin	NANCY (54) Mardi 6 octobre	LIMOGES (87) Mercredi 9 décembre
CAEN (14) Mercredi 25 mars	REIMS (51) Mercredi 27 mai	DIJON (21) Mercredi 1 ^{er} juillet	TORCY (77) Jeudi 15 octobre	
ANTIBES (06) Mardi 7 avril	TOULOUSE (31) Mercredi 10 juin	BOULOGNE-SUR-MER (62) Lundi 6 juillet	DIJON (21) Mardi 20 octobre	



CNFPRO – 44 rue des Halles 01320 CHALAMONT – 04.74.46.98.19 – cnfpro@orange.fr – www.centreformationchienchat.com

NOUVEAU**2020****ACACED**

« Attestation de Connaissances pour les Animaux de Compagnie d'Espèces Domestiques » *Chien et chat*

POITIERS (86) Du 9 au 11 mars	VICHY (03) Du 11 au 13 mai	ANNECY (74) Du 24 au 26 juin	EVREUX (27) Du 14 au 16 septembre	
MONTARGIS (45) Du 16 au 18 mars	LONGEVILLE-SUR-MER (85) Du 18 au 20 mai	DIJON (21) Du 29 juin au 1 ^{er} juillet	BOURGES (18) Du 21 au 23 septembre	LIMOGES (87) Du 7 au 9 décembre
CAEN (14) Du 23 au 25 mars	REIMS (51) Du 25 au 27 mai	CHARLEVILLE-MÉZIÈRES (08) Du 1 ^{er} au 3 juillet	DIJON (21) Du 17 au 19 octobre	
ST RAPHAEL (83) Du 14 au 16 avril	PERPIGNAN (66) Du 8 au 10 juin	BOULOGNE-SUR-MER (62) Du 7 au 9 juillet	MONTPELLIER (34) Du 16 au 18 novembre	
GAP (05) Du 20 au 22 avril	MONT DE MARSAN (40) Du 15 au 17 juin	NANTES (44) Du 7 au 9 septembre	BORDEAUX (33) Du 25 au 27 novembre	



CNFPRO – 44 rue des Halles 01320 CHALAMONT – 04.74.46.98.19 – cnfpro@orange.fr – www.centreformationchienchat.com

LE CNFPRO vous propose également toujours ses formations
« Actualisation des connaissances »,
« Transport d'animaux vivants » et « CESSCAM ».

RENSEIGNEMENTS ET INFORMATIONS

du lundi au vendredi de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00

Tél. 04 74 46 98 19

mail : cnfpro@orange.fr

www.centreformationchienchat.com

NOUVEAU

LE PANEL MAINE COON

Réalisez **une seule analyse génétique** et obtenez **5 résultats** génétiques des maladies héréditaires les plus fréquentes du Maine Coon

HCM-A

Cardiomyopathie Hypertrophique - Insuffisance cardiaque
Souffle cardiaque, arythmies cardiaques, difficultés respiratoires, intolérance à l'exercice, fatigabilité



SMA

Atrophie Musculaire Spinale - Faiblesse musculaire
Difficultés pour marcher et pour sauter



PKDef

Déficience en Pyruvate Kinase - Anémie hémolytique
Léthargie, diarrhée, muqueuses pâles, perte d'appétit, perte de poids, jaunisse et trouble du comportement alimentaire



PKD

Polykystose Rénale - Insuffisance rénale
Consommation excessive d'eau, volume excessif d'urine, perte de poids, vomissements, léthargie, insuffisance rénale chronique



GS

Groupe sanguin génétique
Déterminer les chats porteurs de l'allèle b



Le Maine coon est une race à la mode qui malheureusement est concernées par plusieurs maladies génétiques.

Grâce à un nouvel outil technologique nous pouvons désormais tester 4 maladies héréditaires en même temps ainsi que le groupe sanguin.

Cette analyse permet d'obtenir un bilan génétique complet de l'animal afin de pouvoir adapter les mariages et faire naître des chatons sains.

Elle permet également la mise en place d'actions préventives par le vétérinaire



SOMMAIRE

- 1 LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
- 2 DU CÔTÉ DU SNPCC
La boutique du SNPCC
Éducateur-comportementaliste canin-félin : Brevet de maîtrise
Toiletteur canin et félin : Brevet technique des métiers
FAFSEA Fiches professionnelles
Procédure litige
Assur-chiotchaton : labellisez vos portées
SantéVet Start
Les licences CUN CBG
Bien-être animal
- 4 ACTUALITÉS
Nouvelle année : 2020 et risque d'antériorité
OPCO EP
Nouveau partenariat : Vetools
groom@zenith
Chambres des métiers et de l'Artisanat 2021 : élections
- 7 VIE D'ENTREPRISE
Dépôt du contrat d'apprentissage : les règles changent !
Publication de la loi de financement de la sécurité sociale 2020
Les brèves U2P
Micro-entrepreneurs
Instruction Pôle Emploi : aides à l'embauche en contrat de professionnalisation
SMIC pour 2020
« Mon compte formation » : le service est disponible
- 13 SOCIAL
Communiqué de presse U2P
Point sur l'obligation de mise en place du CSE
Élections professionnelles dans les TPE
- 17 FAFCEA
Critères de prise en charge section services et fabrication
Se former ? Pourquoi et comment ?
- 18 CNFPRO
Dates de formation
- 20 GÉNÉTIQUE
Le panel Maine Coon

Partenariat
SNPCC ANTAGÈNE
Identification génétique
Vérification de parenté
Code SNPCC2020
Tarif exceptionnel - 20%
Membres d'Assur'Chiot-
Chaton : tests maladies
Code APCC2020



“Enfin !!!”

BONNE HALEINE
ET BELLES DENTS



Forme unique - favorise le nettoyage
Fonction unique - bonne haleine, moins de tartre



SWEDENCARE
buccosante France
info@buccosante.eu
www.buccosante.eu

Les dents de vos animaux ont besoin de massoter avec chez le chien

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Anne-Marie Le Roueil, présidente

Caroline Vermeulen, vice-présidente

Thomas Berthon, secrétaire

Yannick Demoly, secrétaire adjoint

Nadine Vallez, trésorière

Audrey Ribes Mercier, trésorière adjointe

Membres : Anne-Sophie Avocat,

Sandie Bethaz, Luciano Boucher, Philippe

Durdilly, Dominique Guillon, Véronique Hachin,

Annick Letellier, Daniel Meyssonnier.



DÈS SOINS DÈS LES PREMIERS JOURS, POUR UN BON DÉMARRAGE DANS LA VIE



SOUTIEN DE LEUR CROISSANCE DÈS LES PREMIERS JOURS



PUPPY PRO TECH

Une **innovation inédite** qui fait l'objet d'une demande de **brevet**, élaborée pour favoriser la croissance de chaque chiot. Particulièrement recommandée chez les nouveau-nés à risque et les jeunes chiots.



Une **formule scientifiquement prouvée** pour compléter idéalement le colostrum maternel au cours des premières 24 heures de vie et aider au développement des chiots jusqu'au sevrage.

Mis au point par les **experts en nutrition** de ROYAL CANIN®, PUPPY PRO TECH apporte aux **professionnels** un nouvel outil pour aider chaque chiot, même les plus à risque.



Disponible en 300g et 1,2kg

Pour plus d'information, contacter votre commercial ROYAL CANIN® ou notre service consommateur

0 800 415 161

Service & appel gratuits

Du lundi au vendredi de 9 à 19h et le samedi de 9h à 13h