

# Mémento Santé Sécurité au Travail dans les élevages canins et félines

## Prévention des risques professionnels



# Guide de prévention des risques

## Présentation de mon entreprise

Nom de l'entreprise : .....

Adresse : .....

.....

.....

Tel : .....

Fax : .....

Courriel : .....

Raison sociale (statut) : .....

.....

N°SIRET : .....

Nom(s) gérant(es) : .....

.....

.....

Nom des associé(e)s en cas de société : .....

.....

.....

.....

# Sommaire

## 1. Le Guide

- Les principales obligations des employeurs en matière d'embauche, de registres, d'affichages
- L'accueil et la formation des travailleurs
- Les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Suivre vos vérifications périodiques
- Que faire en cas d'accident ?
- Construire et gérer votre Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- La prévention de la « pénibilité »
- Obligation d'actualisation des connaissances

## 2. Affichage obligatoire

## 3. Formations

## 4. Gestion des équipements de travail

## 5. Gestion des urgences

## 6. Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

## 7. Informations diverses, documents types

## 8. Règlement intérieur

## 9. Règlement sanitaire

# Le guide

La prévention des risques professionnels, c'est l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

L'objectif de ce classeur est de rassembler l'ensemble des données concernant l'hygiène et la sécurité au travail. Il regroupe les notions essentielles de la prévention des risques professionnels, pour aider les chefs d'entreprise à remplir leurs obligations réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.

En effet, tout chef d'entreprise doit mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des personnes qui travaillent sous sa responsabilité. Au préalable, il est donc important d'évaluer les risques encourus aux différents postes de travail pour définir les actions de prévention à réaliser.

Ce recueil propose également des fiches d'aides à l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels selon les risques de votre activité « élevage canin et félin ».

Il est également proposé un modèle de registre unique de sécurité qui permet à l'employeur de réunir, dans un seul document, le suivi de l'ensemble des vérifications périodiques et formations de ses salariés.

## Sous quelle forme ?

Vous trouverez ci-après l'ensemble des informations vous permettant de :

- construire et gérer votre Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels,
- suivre vos vérifications périodiques,
- planifier vos formations en matière de sécurité...

Les supports sont également disponible sur la clé USB ci-jointe pour vous permettre de rédiger informatiquement et d'imprimer au fur et à mesure les documents dont vous avez besoin.

## Besoin d'aide ? Qui contacter ?

N'hésitez pas à vous rapprocher du Service Santé Sécurité au Travail de la MSA de votre département et / ou de contacter le SNPCC :

- Tél : 0892.681.341 (0.40€/minute)
- [snpcc@contact-snpcc.com](mailto:snpcc@contact-snpcc.com)
- SNPCC • 137 Route de Bourg • 01320 CHALAMONT

Pensez à télécharger les mises à jour sur le site du SNPCC ou de la MSA Ain-Rhône : [www.msa01-69.fr](http://www.msa01-69.fr) ou [www.snpcc.com](http://www.snpcc.com).

N'hésitez pas à nous signaler un besoin, une amélioration.

Guide réalisé par le service Santé Sécurité au Travail de la MSA Ain-Rhône en appui sur les supports réalisés par les MSA Alpes Vaucluse - Provence Azur et Languedoc, en partenariat avec le Syndicat National des Professions du Chien et du Chat.

Crédit dessins : Sandrine Chapelin, Nadine Vallez - Crédits photos : Agnès Goarnisson, Sandrine Pigache, Sylvio Faurez, Mylène Lhermitte, Agnès et Pascal Servillat, Nadine Vallez, Anne-Marie Le Roueil.

# Les principales obligations des employeurs en matière d'embauche, de registres et d'affichages

## DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE (DPAE)

La déclaration préalable à l'embauche permet d'effectuer, en une seule fois, plusieurs formalités obligatoires liées à l'embauche d'un salarié (depuis le 1er août 2011, la déclaration unique d'embauche a évolué en fusionnant complètement avec la déclaration préalable à l'embauche).

Toute embauche doit être déclarée (salarié, apprenti...), la Déclaration Préalable à l'Embauche doit parvenir à la MSA (à la caisse où se situe l'employeur) :

- ▶ Au plus tôt 8 jours avant l'embauche,
- ▶ Au plus tard dans les instants qui précèdent l'embauche :
  - » par mail, fax, courrier.

La DPAE permet à l'employeur de réaliser plusieurs formalités en une seule opération :

- ▶ la demande d'immatriculation d'un salarié au régime de protection sociale agricole,
- ▶ la déclaration au service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire,
- ▶ la demande d'affiliation des salariés auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire pour les entreprises adhérentes,
- ▶ la demande pour bénéficier de certaines mesures pour l'emploi.

Pour les **stagiaires** il n'y a pas de DPAE, mais une convention de stage doit être conclue entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement. L'entreprise doit établir et tenir à jour la liste des conventions de stages qu'elle a conclues.

### Pour déclarer vos salarié(e)s :

- Utilisez la DPAE en ligne depuis «Mon espace privé» sur le site internet de votre MSA
- Imprimer le formulaire disponible sur la clé USB.

## LE SUIVI MEDICAL

### ❖ A l'embauche :

- ▶ dans les 90 jours suivants le début de contrat, visite d'embauche obligatoire avec le médecin du travail.

### ❖ En cas d'arrêt de travail :

- ▶ La visite médicale de pré-reprise pour tout arrêt de travail supérieur à 3 mois.
- ▶ La visite de reprise dans un délai de 8 jours suite à :
  - » un arrêt supérieur à 2 mois pour cause d'accident non professionnel ou de maladie,

- » un arrêt supérieur à 1 mois pour cause d'accident du travail,
- » un arrêt suite à un congé maternité ou une maladie professionnelle.

### ❖ Périodique :

- » Avec le médecin du travail au moins tous les 30 mois. Si le salarié bénéficie d'une surveillance médicale et s'il a eu un entretien intermédiaire avec un infirmier dans l'année, la visite médicale périodique avec le médecin du travail sera proposée tous les 48 mois minimum.

## L’AFFICHAGE

Obligatoires dans les entreprises dès le premier salarié, l’affichage :

- ▶ Des coordonnées de la médecine du travail.
- ▶ Des coordonnées des secours d’urgence (SAMU, pompiers, centre anti-poison).
- ▶ Des coordonnées de l’Inspection du Travail de l’Emploi «section agricole» ou «services aux animaux familiers».
- ▶ Des instructions de manipulation des produits chimiques (détergents, désinfectants, phytosanitaires...).
- ▶ De l’intitulé de la convention collective et des accords applicables avec mention du lieu et du moment où ils peuvent être consultés dans les entreprises par les salarié(e)s.
- ▶ Des périodes de congés payés et l’ordre des départs, les horaires de travail.
- ▶ Des modalités de consultations du Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels.
- ▶ L’interdiction de fumer dans les locaux communs tout en précisant, le cas échéant, la liste des lieux mis à disposition pour les fumeurs (décret 2006-1386 du 15 novembre 2006).

- ▶ Des textes relatifs :
  - » A l’égalité professionnelle (affichage obligatoire à partir du 1er janvier 2012).
  - » Au harcèlement moral et sexuel (loi 2012-954 du 6 août 2012).
  - » A la lutte contre les discriminations (mai 2008).

La loi n’impose pas de modèle d’affichage.

Cf intercalaire 2 «Affichage obligatoire»

### Affichage obligatoire



## REGISTRES

Le code du travail rend également **obligatoire la tenue de certains registres et la conservation de certains documents (5 ans)** qui doivent être consultables à tout moment par l’Inspection du Travail :

- ▶ le registre unique du personnel,
- ▶ le registre des stagiaires,
- ▶ le registre des horaires de travail,
- ▶ le registre des observations et des mises en demeure de l’Inspection du Travail,
- ▶ le registre de sécurité,
- ▶ le Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels,
- ▶ les bulletins de salaire,
- ▶ les fiches d’aptitude de la médecine du travail.

# L'accueil et la formation des travailleurs

## LE RAPPEL DES OBLIGATIONS

L'employeur doit :

- » Mettre à la disposition de son personnel des équipements de travail adaptés aux travaux à réaliser et veiller à ce qu'ils soient portés.
- » Former ses travailleurs aux tâches qu'ils ont à effectuer.
- » Faire passer à ses salarié(e)s une **visite de la médecine du travail** pour confirmer leur aptitude à leur poste.
- » **Avoir à disposition de son personnel** : vestiaire, installations sanitaires, équipements de Protection Individuels...

Il est essentiel au moment de l'accueil de faire visiter l'exploitation, de présenter éventuellement votre ou vos collaborateurs et d'insister sur les risques liés à certaines activités et à certains matériels.

Pour cela votre Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est l'outil idéal de présentation des activités de votre exploitation. En effet il permet d'aborder les outils de production et de les mettre en perspective avec les risques éventuels liés aux postes de travail.



## LA FORMATION A LA SECURITE, EN QUOI CELA CONSISTE ?

L'action de formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement.

Cette formation comprend 4 axes :

- » la formation à la **circulation des engins et personnes**
- » la formation à l'**exécution du travail**
- » la **conduite à tenir en cas d'accident**

La participation des nouveaux arrivants à l'évaluation des risques favorise la transmission des consignes de sécurité aux différents postes de travail.

Les formations à la sécurité peuvent être orga-

nisées en interne et même réalisées par le chef d'entreprise dans la plupart des cas (sauf formations spécifiques comme l'habilitation électrique par exemple...).

Le simple fait d'établir un document signé par la personne formée attestant avoir reçu cette formation ne dégage pas la responsabilité du chef d'entreprise en cas d'accident du travail, mais permet de justifier la réalisation de cette formation.

Les salariés affectés à des travaux comportant un risque précis doivent bénéficier d'une formation spécifique.

*Cf intercalaire 3 « Formations à la sécurité »*

## CAS PARTICULIER DES JEUNES

Votre rôle de maître de stage ou d'apprentissage est prépondérant dans le cursus de formation des jeunes apprenants en agriculture. La majeure partie de leur formation pratique se déroule dans votre élevage. Vous leur apprenez à devenir des professionnels.

Concernant leur santé et leur sécurité au travail, vous avez une double responsabilité : celle de les faire intervenir sur votre élevage en respectant la réglementation et les règles de sécurité et celle de les aider à prendre conscience des risques et à s'en protéger en adoptant les comportements adéquats.

A leurs yeux, vous avez valeur d'exemple.

### ❖ L'accueil d'un stagiaire

Le stagiaire quel que soit son âge (même s'il est majeur), demeure pendant toute l'année de la formation sous statut scolaire et reste à ce titre sous l'autorité du directeur de l'établissement même pendant le stage (en cas d'accident du travail sur le lieu de stage, bien prévenir le directeur afin qu'il effectue la déclaration d'accident du travail).

Cependant le maître de stage a la responsabilité de la sécurité du stagiaire sur son exploitation : le stagiaire doit donc respecter le règlement intérieur de son entreprise d'accueil (interdiction de fumer, d'utilisation du téléphone portable, avoir une tenue de travail adaptée aux activités...) et des consignes de sécurité.

*Cf. intercalaire 6 «Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels»*

Le directeur de l'établissement d'enseignement se réserve le droit d'interrompre le stage ou d'y mettre fin et de retirer sans préavis le stagiaire de l'entreprise dès lors que la situation ne satisfait plus aux conditions d'hygiène, de sécurité et de moralité ainsi qu'aux conditions d'encadrement nécessaires, indispensables au bon déroulement du stage.

Le stage ne peut commencer que si chaque partie (parents du stagiaire, maître de stage, établissement scolaire), a bien reçu un exemplaire de la convention de stage et de son annexe pédagogique dûment signées.

Dans le cas où le jeune est hébergé et/ou nourri, l'hébergement doit se faire dans les conditions conformes à la réglementation (cf contenu de la convention).

Sous la responsabilité de l'établissement scolaire et du maître de stage, il n'est pas autorisé à sortir le soir. Le stagiaire est sous la responsabilité du maître de stage, même en dehors de ses heures de travail.

En aucun cas, il ne peut rentrer chez lui le soir, sans autorisation du lycée et du maître de stage. Toute absence doit être notifiée à l'établissement. Toute modification de date de stage doit être signalée à l'école (par courriel) et est subordonnée à l'autorisation de l'établissement.

### ❖ L'accueil d'un(e) apprenti(e)

L'apprenti(e) est considéré(e) comme salarié(e), et donc sous la responsabilité du maître d'apprentissage, même pendant les cours dispensés dans l'établissement scolaire. De ce fait, il convient au maître d'apprentissage de demander le règlement intérieur du CFA ou MFR.

### ❖ Travail des jeunes

La procédure permettant d'affecter des jeunes de 15 à 18 ans en formation professionnelle à des travaux réglementés est simplifiée.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces : il s'agit des « travaux interdits » (code du travail, article L.4153-8).



Des dérogations, encadrées, sont toutefois autorisées, il est alors fait référence aux « travaux réglementés » (code du travail, article L.4153-9).

## ❖ Durée du travail

### ▶ Pour les jeunes de moins de 15 ans

- » La durée d'une journée de travail est de 8 heures maximum.
- » La durée du travail par semaine est de 32 heures. Il y a une pause d'au moins 30 minutes au-delà de 4h30 de travail quotidien.
- » Le repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs dont le dimanche.
- » Le repos quotidien est de 14 heures entre 2 journées de travail.
- » Le travail de nuit est interdit entre 20h et 6h.

### ▶ Pour les jeunes qui ont de 16 ans à 18 ans

- » La durée d'une journée de travail est de 8 heures maximum.
- » La durée du travail par semaine est 35 heures. Il y a une pause d'au moins 30 minutes au-delà de 4h30 de travail quotidien.

- » Le repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs dont le dimanche.
- » Le repos quotidien est de 12 heures entre 2 journées de travail.
- » Le travail de nuit est interdit entre 22 heures et 6 heures.
- » Les jeunes ne peuvent être employés qu'à des travaux non dangereux dans les phases de travail simples.
- » Un certain nombre de matériels et d'activités leur sont interdits.

Le travail du dimanche et jours fériés est régi par le code du travail. Néanmoins, des dérogations sont prévues soit par la loi, soit par les conventions collectives. Il conviendra à l'employeur de s'assurer dans quelles conditions cela est possible ou non.

Une demande de dérogation pour les horaires est envisageable, sous réserve de l'accord du médecin du travail et de l'Inspection du Travail.

## ■ PROCEDURE DE DEROGATION POUR LES JEUNES (MINEURS) EN FORMATION PROFESSIONNELLE

*Les nouveaux décrets du 11 octobre 2013*

## ❖ Les modifications

### ▶ Ancienne procédure

- » Demande formulée pour un jeune
- » Validité annuelle pour les élèves, égale à la durée de formation pour les apprentis
- » Impossible pour les contrats de professionnalisation et certains établissements adaptés
- » Prise en compte des conditions de sécurité en lien direct avec la dérogation uniquement.

### ▶ Nouvelle procédure

- » Demande formulée pour un LIEU de formation
- » Validité de 3 ans
- » Nouvelles conditions pour être éligible à la dérogation :
  - Document Unique réalisé avec actions de prévention en place
  - Conformité aux exigences santé, sécurité prévues par le code du travail (par exemple la conformité du matériel, les vérifications...)
  - Encadrement assuré par une personne compétente
  - Vérification de l'obtention d'un avis médical d'aptitude.

## ► Modalités pratiques du dépôt de la demande d'autorisation de déroger

- » Par lettre recommandée avec AR ou par tout moyen permettant d'établir la preuve
- » Identification du lieu (SIREN, délimitation du ou des lieux de formation connus, postes de travail...). Identification des travaux réglementés et des matériels nécessaires à la Formation Professionnelle dispensée (identification des équipements de travail avec n° de série, des produits...)
- » Qualité et compétences des encadrants pour l'exécution de ces travaux (pas nominatif mais identification des compétences dans l'entreprise pour encadrer les jeunes).

## ► Traitement de la demande de dérogation

- » Délai de 2 mois de l'inspecteur du travail pour statuer (la non-réponse à l'issue de ce délai vaut acceptation)
- » Recours contre les décisions de refus : délai d'un mois devant le Ministre chargé du Travail
- » Lors du contrôle du lieu : possibilité de prendre connaissance du Document Unique et plan d'actions pour les postes de travail concernés par la Formation Professionnelle (documents non joints à la demande) et du ou des référentiels de formation
- » En cas de modification d'un élément de la demande, obligation d'en informer l'Inspection du Travail.

## ► Éléments à transmettre à l'Inspection du Travail dans les 8 jours suivants l'arrivée du jeune

- » Identification du jeune (prénoms, nom, date de naissance),
- » Formation professionnelle suivie, durée et lieu de formation,
- » Avis médical d'aptitude à suivre cette Formation Professionnelle
- » Éléments relatifs à l'information et à la formation à la sécurité dispensée au jeune dans l'entreprise
- » Identité et qualité des encadrants.

## ❖ Les travaux interdits ou réglementés

### ► Liste non exhaustive des travaux interdits sans dérogation possible :

- » Conduite de tracteurs sans ceinture et arceau ou cabine, ou travail arceau rabattu
- » Travaux temporaires en hauteur en l'absence de protection collective (ex : garde-corps)
- » Travaux en hauteur portant sur les arbres même avec protection collective (taille, élagage) – les travaux de récolte de fruits ne sont pas concernés
- » Travaux exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à la santé
- » Travaux d'abattage, d'équarrissage et euthanasie des animaux
- » Travaux au contact d'animaux féroces ou venimeux

### ► Liste non exhaustive des principaux travaux pour lesquels une dérogation est requise :

- » Travaux exposant à des produits chimiques dangereux
- » Conduite d'équipements mobiles automoteurs et levage
- » Utilisation de certaines machines listées à l'article R4318-78 CT : tronçonneuses, arbres à cardans...
- » Utilisation des machines avec une partie travaillante non protégée intégralement (ex : disqueuse)
- » Travaux sur les équipements sous pression (ex : compresseur)
- » Travaux dans les cuves et citernes ou autres espaces confinés.

# Les accidents du travail

## POUR UNE DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

- ▶ **S'il s'agit d'un salarié**, l'employeur doit déclarer l'accident auprès de la MSA dans les 48 heures au plus tard après en avoir eu connaissance soit à partir du formulaire type Cerfa soit par internet.
- ▶ **S'il s'agit d'un Travailleur Non Salarié Agricole**, la déclaration de type Cerfa doit parvenir à l'organisme gestionnaire de l'assurance accident du travail auquel il est affilié dans un délai de 8 jours à compter de la date de l'accident.
- ▶ **S'il s'agit d'un stagiaire**, l'employeur doit signaler à l'établissement scolaire la survenue de l'accident du travail en précisant la date, l'heure, le lieu, les circonstances... Cette déclaration doit se faire au plus vite, afin que l'établissement scolaire respecte le délais de 48 heures pour faire les démarches auprès de la MSA.

Cette déclaration dispense l'accidenté de faire l'avance des frais de soins.

**Un accident de trajet (domicile-lieu de travail ou lieu de travail-domicile) est un accident du travail.**



## POUR UNE DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE

- ▶ **Le salarié** concerné doit adresser sa déclaration, grâce au formulaire type cerfa, à la MSA, au plus tard dans les 15 jours suivant la cessation d'activité en cas d'arrêt de travail.
- ▶ **Le Travailleur Non Salarié Agricole (TNS)** doit adresser sa déclaration, grâce au formulaire type Cerfa, à l'organisme gestionnaire de l'assurance accident du travail auquel il est affilié, dans un délai de 15 jours à compter de la constatation médicale de la maladie.

Pour l'ensemble de ces déclarations :

- télécharger les formulaires sur le site internet de votre MSA,
- imprimer les formulaires disponibles sur la clé USB.

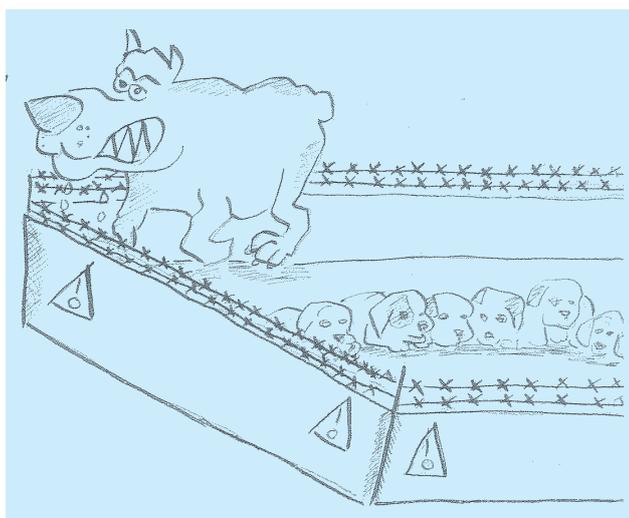
# Les accidents du travail

## CHIENS MORDEURS

Dans le cadre de son activité, un(e) employé(e) peut être victime d'une morsure dite « ACCIDENTELLE », par exemple lors d'une séparation de deux animaux se battant. Cette blessure n'entre pas dans le cadre d'une morsure en lien avec la loi n°2008-582 du 20 juin 2008 renforçant les mesures de prévention des personnes contre les chiens dangereux. La déclaration de l'accident entre dans le cadre d'un accident du travail classique.

Selon l'annexe I Chapitre 5-personnel de l'arrêté du 03 avril 2014, le personnel est tenu informé de la dangerosité de certains animaux, en particulier des chiens qui doivent être soumis à l'évaluation comportementale prévue aux articles L211-13-1 (II), L211-14-1 ou L211-14-2 du code rural et de la pêche maritime ou du résultat de cette évaluation.

La manipulation des chiens catégorisés n'est autorisée qu'au personnel âgé de plus de 18 ans. Il convient de mettre en place une règle d'affichage sur l'hébergement de l'animal notifiant sa dangerosité.



Dans le cas d'une AGRESSION d'un employé par un chien détenu par la structure, il convient de se conformer à la procédure «chiens mordeurs», à savoir :

- ▶ Déclarer la morsure en mairie par le détenteur de l'animal
- ▶ Avertir le Vétérinaire Sanitaire de la structure
- ▶ Mettre sous surveillance l'animal pendant 15 jours et le présenter au Vétérinaire Sanitaire 3 fois :
  1. Dans les 24H suivant la morsure
  2. Au plus tard le 7ème jour après la morsure
  3. Le 15ème jour après la morsure

Pendant la période de surveillance, le chien sera soumis à l'évaluation comportementale (L.211-14-1 du Code Rural), effectuée par un vétérinaire inscrit sur la liste départementale des vétérinaires chargés de réaliser l'acte, fixée par arrêté préfectoral. Le compte rendu sera communiqué à la mairie.

NB :

Les frais de mise sous surveillance et l'évaluation comportementale sont à la charge du propriétaire de l'animal.

# Suivre vos vérifications périodiques

Des textes réglementaires déterminent la périodicité, le contenu de la vérification ainsi que les équipements de travail et les installations qui y sont soumis (cf. liste non exhaustive ci-dessous).

Cependant le maintien en conformité est obligatoire en plus de ces vérifications périodiques : chaque opérateur doit faire une vérification visuelle de son équipement de travail avant utilisation.

Équipement de travail	Type de vérification	Périodicité	Qui doit effectuer la vérification
Chargeur frontal sur tracteur	Vérification périodique	1 fois par an	Personne qualifiée
Compresseur air	Vérification périodique des organes de sécurité	Au minimum tous les 3 ans	Personne qualifiée
	Ré-épreuve cuve	Appareil fixe : tous les 10 ans Appareil mobile : tous les 5 ans	Organisme accrédité
Installations électriques	Vérification périodique	1 fois par an tous les 2 ans si le rapport précédant ne relève aucune anomalie ou si les non-conformités ont été levées (arrêté du 26 décembre 2011)	Organisme accrédité ou personne qualifiée
Extincteur	Vérification périodique	1 fois par an	Organisme qualifié

## ❖ Personne qualifiée

Personne, entreprise ou organisme compétent dans le domaine de la prévention des risques présentés par les équipements de travail et connaissant les dispositions réglementaires afférentes. Ces personnes peuvent appartenir ou non à l'entreprise utilisatrice des équipements. Il peut également s'agir d'entreprises chargées de la maintenance des machines de l'établissement.

## ❖ Organisme accrédité

L'accréditation est la procédure par laquelle un organisme faisant autorité reconnaît formellement qu'un organisme ou un individu est compétent pour effectuer des tâches spécifiques. Elle est obligatoire pour les organismes qui effectuent des vérifications sur demande de l'Inspection du Travail. Elle est du domaine volontaire pour toutes les autres prestations de vérification.

Les travaux réalisés pour la mise en conformité et l'élimination des défauts doivent être justifiés (factures ou annotations portées sur le rapport).

# Suivre vos vérifications périodiques

## ❖ Personne compétente

Les vérifications générales périodiques sont réalisées par des personnes qualifiées appartenant ou non à l'établissement, dont la liste est tenue à la disposition de l'inspection du travail (R.4323-23).

Ces personnes sont compétentes dans le domaine de la prévention des risques présentés par les équipements de travail soumis à vérification et connaissant les dispositions réglementaires afférentes (R.4323-24).

- ▶ Lorsqu'un équipement est répertorié comme devant faire l'objet de vérifications périodiques, la réalisation de celles-ci est de la responsabilité du chef d'entreprise auquel il revient de choisir s'il fait effectuer ces vérifications par du personnel de l'établissement ou s'il fait appel à un intervenant extérieur.

Le choix du chef d'établissement ne doit être motivé que par des critères de qualification, de compétence et de connaissance réglementaire. Il doit pouvoir produire aux agents de contrôle la liste des personnes ayant réalisé les vérifications.

*Cf intercalaire 4 «Gestion des équipements de travail»*

Aucune disposition réglementaire n'impose, en cas de recours à un intervenant extérieur, que cet intervenant ait bénéficié d'un agrément ministériel » (Lettre DRT CT 3 du 5 janvier 1994).

- ▶ Dans le cas où les interventions sont faites par du personnel de l'entreprise, il revient évidemment à son chef de s'assurer que ce personnel a la compétence exigée à l'article R.4323-24 du code du travail ou de lui permettre de l'acquérir par une formation adéquate. » Le chef d'entreprise peut donc bien juger un personnel de l'entreprise compétent pour faire les vérifications périodiques, s'il a la formation adéquate. Ou bien faire appel à un professionnel, comme par exemple un électricien pour les vérifications périodiques.

Dans le cas où les vérifications sont effectuées par un technicien de l'établissement, les rapports peuvent être des carnets d'entretien ou de suivi. Ceux-ci présentent l'avantage de réunir sur un seul document tout l'historique d'une installation, depuis les pannes jusqu'aux interventions d'entretien ou de vérification, et de pouvoir apprécier, d'un seul coup d'œil, la fiabilité de l'installation et l'efficacité de la maintenance préventive. Il est important de conserver l'ensemble de ces rapports



# Suivre vos vérifications périodiques

## LE RISQUE INCENDIE

Chaque année, les incendies en milieu professionnel font des victimes. Ces sinistres sont également dramatiques sur le plan économique. La lutte contre l'incendie nécessite d'agir le plus en amont possible au moment de la conception et de l'implantation des locaux. L'employeur doit également mettre en place des mesures de prévention destinées en priorité à protéger ses salariés.

Les victimes d'un incendie meurent le plus souvent asphyxiées et/ou intoxiquées par les fumées. De plus, ces fumées gênent l'évacuation des occupants et l'intervention des secours. La chaleur et les flammes peuvent également provoquer des brûlures.

### ❖ La prévention

La prévention du risque incendie consiste principalement à :

- » évaluer les risques d'incendie,
- » supprimer les causes de déclenchement d'un incendie,
- » mettre en place des mesures techniques et organisationnelles,
- » limiter l'importance des conséquences humaines et matérielles : une détection efficace couplée avec une alarme permet d'intervenir à temps pour l'évacuation des personnes et l'intervention des secours,
- » former le personnel afin d'acquérir les bons réflexes en cas d'incendie,
- » interdiction de fumer sur les lieux de travail (avec affichage obligatoire).

### ❖ Des conseils de prévention

- ▶ Pour les points chauds et les gaz d'échappement des engins de manutention : respecter un espace de quelques mètres entre les engins de manutention et le stockage s'ils sont entreposés au même endroit.
- ▶ Installer un parafoudre sur l'armoire électrique si elle est installée dans le bâtiment de stockage.
- ▶ Avoir une installation et des appareils électriques conforme avec les vérifications périodiques effectuées.
- ▶ Avoir mis en place un système de détection des incendies.
- ▶ Avoir différents types d'extincteurs et faire en sorte qu'ils soient placés de manière judicieuse en fonction des risques spécifiques aux lieux dans lesquels ils sont placés.

# Suivre vos vérifications périodiques

La plupart du temps il convient d'utiliser un extincteur de classe A à l'exception d'un feu d'origine électrique auquel cas il faut utiliser un extincteur de classe B/C type dioxyde de carbone.

CLASSES DE FEUX		eau en jet pulvérisé	eau avec additif en jet pulvérisé	mousse	poudre BC	poudre ABC	dioxyde de carbone (CO <sub>2</sub> )	hydrocarbures halogénés
<b>A</b>	feux de matières solides produisant flammes et braises (ex : bois, papier, tissus, etc...)							
<b>B</b>	feux de liquides (ex : essence, huile, etc...) feux de solides liquéfiables (ex : paraffine, graisse, etc...)							
<b>C</b>	feux de gaz (ex : acétylène, propane, gaz de ville, etc...)							
<b>on ne doit éteindre un feu de gaz que si l'on peut aussitôt couper l'alimentation.</b>								
<b>D</b>	feux de métaux (ex : magnésium, zinc, aluminium, etc...)	<b>EXTINCTEURS À POUDRE SPÉCIALE</b> à base de carbonate de sodium, chlorure de sodium...						

Veiller à ce que l'extincteur soit accessible et visible (ne pas le cacher derrière une plante, une porte...)

## ❖ Informer et former les salarié(e)s

- ▶ Par un affichage clair et visible (consignes en cas d'incendie, interdiction de fumer, numéro de secours, premières actions lors d'un début d'incendie, plan d'évacuation, localisation des extincteurs...).
- ▶ Former les salariés au maniement des extincteurs.



# Que faire en cas d'accident ?

Les lieux de travail doivent être équipés de matériel de premiers secours adapté aux risques et facilement accessible.

## EQUIPEZ-VOUS D'UNE TROUSSE DE PREMIERS SECOURS

- » Gants fin en latex (1)
- » Pince à écharde
- » Paire de ciseaux
- » Doigtier de protection afin de protéger une plaie à un doigt
- » Coussin hémostatique ou pansement compressif prêt à l'emploi pour faire face à un saignement important
- » Couverture de survie pour l'attente des secours
- » Pansements prêts à l'emploi en sachets individuels, de différents formats (2)
- » Compresses stériles en sachets individuels de format 5X5 cm et 10X10 cm (3)
- » Dérouleur de ruban adhésif de 2 cm de large, non allergisant (Micropore par exemple)
- » Bandes coton de 5 et 10 cm de large.
- » Gel ou lingettes désinfectantes.
- » Solution détergente cutanée pour le nettoyage de la peau (Mercryl par exemple).
- » Solution antiseptique incolore pour la désinfection des plaies (Hexomédine, bisep-tine)
- » Pommade résolutive post-traumatique (Arnican par exemple).

(1) Pour éventuellement protéger la plaie des mains du secouriste et le secouriste du sang de la victime.

(2) Proscrire le conditionnement en bande à découper.

(3) Proscrire le coton hydrophile en raison de sa mauvaise absorption et de son effilage.

Remarque : Aucun collyre n'est indiqué car toute projection oculaire nécessite un lavage abondant à l'eau du robinet et un avis médical.

En cas d'accident, appelez le Sauveteur Secouriste du Travail s'il y en a dans l'entreprise.

## LA FORMATION SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL



- » Dure 2 jours (12 heures) et donne le certificat SST.
- » Permet aux élèves d'avoir des sauveteurs susceptibles de porter secours efficacement en cas d'accident.
- » Une partie de la formation (2 h) est consacrée aux risques spécifiques à l'activité professionnelle

# Construire et gérer votre Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

## RAPPEL DE LA REGLEMENTATION

Tout employeur a depuis toujours la responsabilité d'assurer la protection et la sécurité de ses salariés.

Dans le cadre général de cette obligation de sécurité, il doit notamment mettre en œuvre une démarche d'évaluation des risques professionnels dans son entreprise.

L'évaluation des risques consiste à identifier toutes les situations de travail susceptibles de causer des accidents ou d'engendrer des maladies professionnelles, et à préciser les mesures de prévention prises ou à prendre pour supprimer ces situations à risque.

En novembre 2001, le législateur a formalisé l'évaluation des risques par l'obligation de tenir un document écrit soit un « Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels pour la santé et la sécurité des salariés ».

Cette obligation est assortie d'une sanction applicable depuis le 8 novembre 2002, pour tout employeur qui ne serait pas en mesure de présenter ce Document Unique, à la demande, entre autres, des inspecteurs du travail. Il s'agit d'une contravention de 1 500 euros (5ème classe).

De plus, l'absence de Document Unique, outre la contravention, peut concourir à l'aggravation de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du salarié.

Le Document Unique est évolutif : **il doit être mis à jour** au fur et à mesure de l'apparition de nouveaux risques/activités/machines/outils ou de l'élimination de certains, ou **au minimum une fois par an**.

### ❖ QUI EST CONCERNE ?

Tous les employeurs de main d'œuvre salariée et tous les chefs d'entreprises recevant des travailleurs : apprentis, entraine, stagiaires, aides familiaux, intervenants extérieurs...

### ❖ QUEL EST LE BUT ?

L'évaluation des risques est avant tout un moyen de mettre en place des actions concrètes dans le but d'améliorer la santé, sécurité des travailleurs.

### ❖ SOUS QUELLE FORME ?

Il n'existe pas de forme officielle de Document Unique. Son élaboration, le choix de son support et de son contenu sont de la seule responsabilité de l'employeur.

Toutefois dans le cadre d'une évaluation des risques professionnels dans une exploitation agricole, le tableau semble être un bon compromis.

### ❖ METHODE

Ce classeur est un support de travail servant à l'élaboration du document relatif à l'évaluation des risques. Il a pour objectif de faciliter la rédaction du document et plus largement d'améliorer la prévention des risques professionnels en proposant une méthode d'analyse par zone de travail et par activité.

Les étapes de rédaction du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels sont les suivantes :

1. Distinguer toutes les unités de travail (exemple : la maternité)
2. Identifier les phases de travail (exemple : soins aux chiots ou chatons)
3. Lister les risques associés à chaque étape (exemple : piqûre avec les seringues)
4. Décrire les mesures de prévention que vous avez déjà mis en place dans votre entreprise (exemple : port de gants)

# Construire et gérer votre Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

5. Evaluer les risques pour chacune des activités, en donnant par exemple un code couleur :

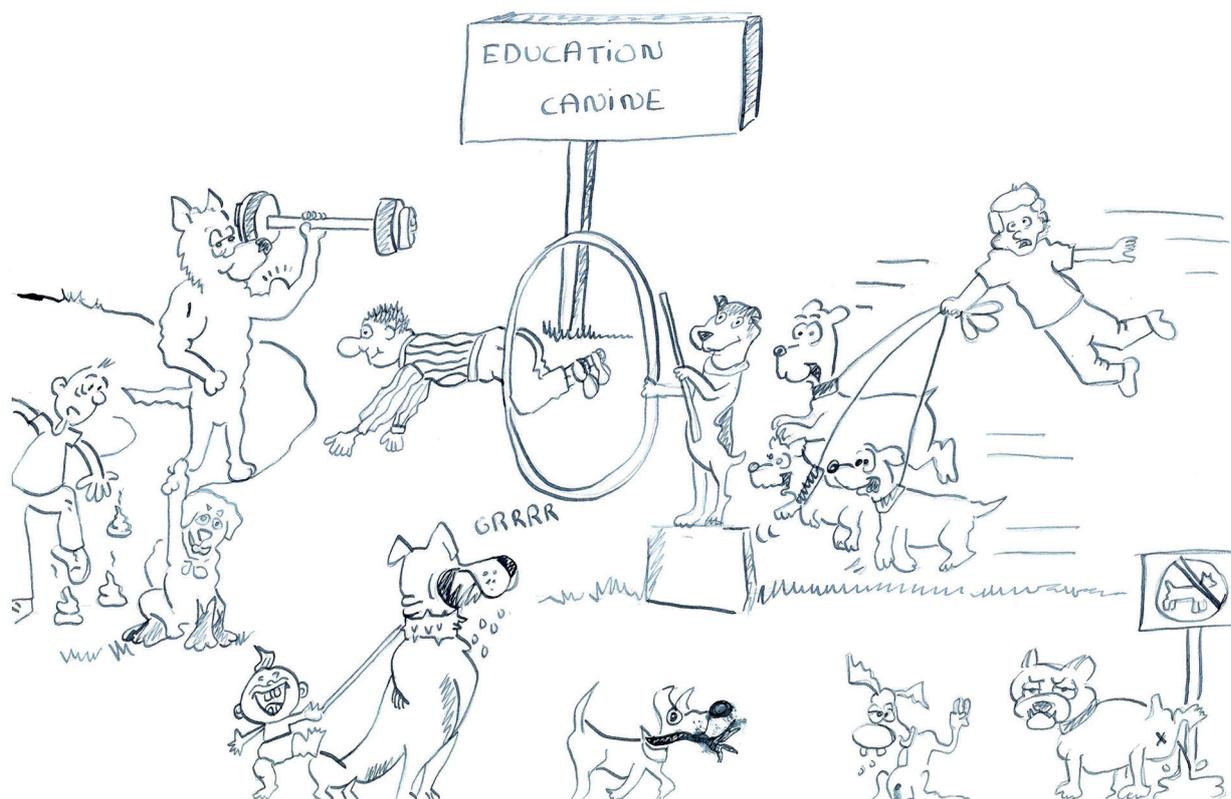
-  Risque faible
-  Risque moyen
-  Risque important

Lorsque le risque identifié peut avoir de graves conséquences et/ou peut fréquemment arriver, les mesures de prévention identifiées devront être réalisées dans les plus brefs délais.

6. Déterminer, en fonction des risques, les moyens de prévention à envisager, avec un calendrier défini en fonction des priorités.

Les moyens de prévention peuvent être d'ordre technique (mise en place de protections...), ils peuvent aussi relever de l'information donnée au personnel (par le passage de consignes, des panneaux d'affichage...), de l'organisation du travail et de la formation du personnel.

On a tendance à négliger ces derniers moyens de prévention, ils sont pourtant peu coûteux et se révèlent être des plus efficaces.



# Les unités de travail en élevage canin / félin (Liste non exhaustive)

- ❖ Toute l'entreprise (généralités)
- ❖ Maternité
- ❖ Nurserie
- ❖ Bâtiment des reproducteurs «chiens»
- ❖ Bâtiment des pensions «chiens»
- ❖ Bâtiment des reproducteurs «chats»
- ❖ Bâtiment des pensions «chats»
- ❖ Salle de toilettage / balnéo
- ❖ Infirmerie
- ❖ Quarantaine
- ❖ L'éducation / Dressage
- ❖ L'accueil clientèle / les livraisons
- ❖ Entretien des extérieurs et des bâtiments
- ❖ Les déplacements à l'extérieur

Ci-après, vous trouverez un exemple de Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels. La liste des unités de travail, risques, moyens de prévention...ne sont pas exhaustifs, cela reste une trame pour vous aider à réaliser votre propre document.

La colonne évaluation du risque avec le code couleur indiqué en haut de page est à compléter selon les critères de votre entreprise.

Les fiches « EXEMPLE » du guide sont des aides à la réalisation. Les fiches «ORIGINAL» sont des fiches à compléter et à imprimer pour constituer votre Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (intercalaire n°6 et sur la clé USB).

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : toute l'entreprise (risques communs à l'ensemble des activités)

**Exemple**



Risque faible



Risque moyen



Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Toute l'entreprise	Glissade, chute de plein pied	Rangement régulier, ne pas laisser d'objet traîner au sol Nettoyage régulier Chaussures adaptées Organisation du travail (éviter les déplacements inutiles sur les surfaces humides) Matériel en bon état (raclette/serpillière permettant d'assécher les surfaces)		Signalisation lors du nettoyage	
	Chute de hauteur (si accès en hauteur)	Rambarde de sécurité Consignes de sécurité			
	Electrique	Interdiction d'intervenir sur les installations électriques		Faire vérifier les installations électriques tous les ans, ou tous les deux ans en cas de non-conformités détectés	
	Incendie	Extincteur à disposition et vérifié régulièrement par un organisme agréé Vérification périodique du bon fonctionnement des détecteurs		Formation sécurité incendie en interne (usage des extincteurs) Affichage des consignes d'évacuation et d'alerte	

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : toute l'entreprise (risques communs à l'ensemble des activités)

**Exemple**

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Toute l'entreprise	Zoonoses <i>Cf intercalaire 7 «Informations diverses»</i>	Règles d'hygiène à respecter Port de chaussures, blouses, gants adaptés Se laver les mains en entrant, et avant de sortir des box Respect de la marche en avant Vaccination et traitement anti-parasitaire des animaux		Règlement sanitaire (prévention des risques) en collaboration avec le Vétérinaire Sanitaire de la structure	
	Morsures, griffures	Connaître le comportement de l'animal Tenir compte des signaux de stress des animaux et savoir agir en conséquence		Formation sur le comportement de l'animal à prévoir * Affichage des règles sur l'hébergement du chien notifiant sa dangerosité	
	Risques liés à la dératisation	Avoir un cahier de suivi des produits utilisés (prendre connaissance des fiches de sécurité des produits et les archiver) et des dates de traitement Manipuler et évacuer les cadavres de rongeurs de façon hygiénique (risque zoonose : leptospirose) Port des Equipements de Protection Individuels adaptés Ne pas mélanger les produits (nettoyants et désinfectants, ni 2 désinfectants) Respecter les températures de l'eau en fonction du produit.			

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : toute l'entreprise (risques communs à l'ensemble des activités)

**Exemple**



Risque faible



Risque moyen



Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
<b>Toute l'entreprise</b>  <b>Nettoyage / Désinfection des bâtiments (utilisation nettoyeur à haute pression)</b>	Glissade	Evacuation de l'eau par rigole Port de chaussures adaptées Organisation du travail (éviter les déplacements inutiles sur les surfaces humides) Matériel en bon état (raclette/serpillière permettant d'assécher les surfaces)			
	Coupure (pression)	Matériel entretenu Formation (interne) à l'utilisation de l'équipement		Notice d'utilisation du matériel à disposition	
	Brûlure (eau chaude)	Port de gants Eteindre les lampes chauffantes avant toute intervention			
	Contamination par excréments (zoonoses : parasites divers)	Manipulation et évacuation des excréments de façon hygiénique			
	Projection de produits dangereux	Prendre connaissance des fiches de sécurité des produits et les archiver. Port des Equipements de Protection Individuels adaptés (gants, lunettes, masque...) Mettre les bouchons sur les bidons Identification des produits utilisés (ne pas transvaser les produits dans un autre contenant) Choisir le produit le moins toxique		Fiches de préparation des produits visiblement affichés dans le local de préparation	

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : toute l'entreprise (risques communs à l'ensemble des activités)

**Exemple**

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
<p><b>Toute l'entreprise</b></p> <p><b>Visite des animaux dans le box</b></p>	Chute liée à une bousculade d'un animal ou trébucher sur les chiots et chatons	Entrer, sortir et évoluer correctement dans le box en ne perdant pas les chiots et chatons des yeux			
<p><b>Toute l'entreprise</b></p> <p><b>Evasion du chien</b></p>	Risques divers	Savoir rentrer et sortir du box Ne jamais tourner le dos au chien			

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

Unité de travail : maternité

Exemple

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
<b>Mises bas</b>	Réactions défensives de la chienne / chatte (morsure, griffure)	Connaître le comportement de l'animal Tenir compte des signaux de stress des animaux et savoir agir en conséquence Vigilance accrue avec les primipares			
	Travail la nuit et isolé (surveillance)	Consignes de sécurité Eclairage suffisant pour accéder au bâtiment Respect du temps de travail et de repos Confort des gardes de nuit (télé, radio...)		Mise à disposition de moyens de communication pour les appels d'urgence	
	Mal de dos	Aménagement du local de mise bas (lit, fauteuil, télésurveillance...)			
	Piqûre avec les seringues	Port de gants adaptés		Formation « éleveur infirmier » à prévoir *	
	Risque biologique avec les produits vétérinaires utilisés	Jeter après utilisation les aiguilles dans une boîte spécifique (à emmener ensuite chez le vétérinaire)		Formation « éleveur infirmier » à prévoir *	
	Brûlure, coup de chaleur (lampe chauffante)	Ne pas rester sous la lampe chauffante S'hydrater Ne pas manipuler la lampe encore chaude			
<b>Soins des chiots / chatons (pesée, soins des yeux, oreilles)</b>	Mal de dos	Formation aux gestes et postures Mettre à hauteur les chiots pour les soigner			
	Piqûre avec les seringues	Port de gants adaptés Précaution lors de la manipulation de la seringue		Formation « éleveur infirmier » à prévoir *	

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : maternité

**Exemple**

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
<b>Soins des chiots / chatons (pesée, soins des yeux, oreilles)</b>	Risque biologique avec les produits vétérinaires utilisés	Jeter après utilisation les aiguilles dans une boîte spécifique (à emmener ensuite chez le vétérinaire)			
	Réactions défensives de la chienne / chatte (morsure, griffure)	Connaître le comportement de l'animal Tenir compte des signaux de stress des animaux et savoir agir en conséquence Socialisation, familiarisation des animaux à la manipulation		Formation sur le comportement de l'animal à prévoir *	
<b>Distribution de la nourriture et de l'eau</b>	Mal de dos (port des sacs de croquettes)	Utilisation de moyens de manutention : diable, brouette... Quai de livraison à proximité du local de stockage Aménagement des locaux pour la distribution de la nourriture et de l'eau (réduire les distances)		Organisation du stockage (local secondaire ou équipement de stockage à proximité de la zone) Entretien des chariots (roulettes)	

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

Unité de travail : nurserie

Exemple

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Distribution de la nourriture et de l'eau	Mal de dos (port des sacs de croquettes)	Utilisation de moyens de manutention : diable, brouette... Quai de livraison à proximité du local de stockage Aménagement des locaux pour la distribution de la nourriture et de l'eau (réduire les distances)		Organisation du stockage (local secondaire ou équipement de stockage à proximité de la zone) Entretien des chariots (roulettes)	
Soins des chiots / chatons (pesée, soins des yeux, oreilles)	Mal de dos	Formation aux gestes et postures Mettre à hauteur les chiots pour les soigner			
	Piqûre avec les seringues	Port de gants adaptés Précaution lors de la manipulation de la seringue		Formation « éleveur infirmier » à prévoir *	
	Risque biologique avec les produits vétérinaires utilisés	Jeter après utilisation les aiguilles dans une boîte spécifique (à emmener ensuite chez le vétérinaire)			
	Réactions défensives de la chienne / chatte (morsure, griffure)	Connaître le comportement de l'animal Tenir compte des signaux de stress des animaux et savoir agir en conséquence Socialisation, familiarisation des animaux à la manipulation		Formation sur le comportement de l'animal à prévoir *	

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : bâtiment des reproducteurs « chiens »

**Exemple**



Risque faible



Risque moyen



Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Distribution de la nourriture et de l'eau	Mal de dos (port des sacs de croquettes)	Utilisation de moyens de manutention : diable, brouette... Quai de livraison à proximité du local de stockage Aménagement des locaux pour la distribution de la nourriture et de l'eau (réduire les distances)		Organisation du stockage Entretien des chariots (roulettes)	
	Bruit (aboiement des chiens)	Organisation de la distribution rapide pour réduire au maximum la nuisance Respect de l'ordre de la distribution des aliments selon les box			
	Morsures	Connaître le comportement de l'animal Attention lors de la séparation des animaux qui se battent (coup de crocs perdus)		Formation sur le comportement de l'animal à prévoir *	

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : bâtiment des reproducteurs « chiens »

**Exemple**

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
<b>Soins des reproducteurs (soins des yeux, oreilles, vermifugation, traitement antiparasite externe)</b>	Mal de dos	Formation aux gestes et postures Mettre à hauteur les animaux pour les soigner (table de soins modulable ou transfère en infirmerie)			
	Piqûre avec les seringues	Port de gants adaptés Précaution lors de la manipulation de la seringue		Formation « éleveur infirmier » à prévoir *	
	Risque biologique avec les produits vétérinaires utilisés	Jeter après utilisation les aiguilles dans une boîte spécifique (à emmener ensuite chez le vétérinaire) Se laver les mains pour éliminer les produits vétérinaires Port de gants obligatoires pour le traitement des parasites externes (pipettes) et masque (si spray)		Formation « éleveur infirmier » à prévoir *	
	Réactions défensives de la chienne / chatte (morsure, griffure)	Connaître le comportement de l'animal Tenir compte des signaux de stress des animaux et savoir agir en conséquence Socialisation, familiarisation des animaux à la manipulation		Formation sur le comportement de l'animal à prévoir *	
<b>Actes liés à la reproduction (saillies artificielles, naturelles, ou naturelles assistées)</b>	Mal de dos	Pour les petites races, se positionner sur une table à hauteur Pour les grandes races, s'asseoir lors des inséminations artificielles			

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : bâtiment des pensions « chiens »

**Exemple**

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Distribution de la nourriture et de l'eau	Mal de dos (port des sacs de croquettes)	Utilisation de moyens de manutention : diable, brouette... Quai de livraison à proximité du local de stockage Amélioration des locaux pour la distribution de la nourriture et de l'eau (réduire les distances)		Organisation du stockage Entretien des chariots (roulettes)	
	Bruit (aboiement des chiens)	Organisation de la distribution rapide pour réduire au maximum la nuisance Respect de l'ordre de la distribution des aliments selon les box			
	Morsures	Connaître le comportement de l'animal Attention lors de la séparation des animaux qui se battent (coup de crocs perdus) Evaluation du comportement de l'animal avant de l'accepter en pension Savoir accepter un chien / chat à caractère dangereux Les mineurs ne doivent pas être en contact des chiens catégorisés		Formation sur le comportement de l'animal à prévoir *	

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : bâtiment des reproducteurs « chats »

**Exemple**

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Distribution de la nourriture et de l'eau	Mal de dos (port des sacs de croquettes)	Utilisation de moyens de manutention : diable, brouette... Quai de livraison à proximité du local de stockage Amélioration des locaux pour la distribution de la nourriture et de l'eau (réduire les distances)		Organisation du stockage Entretien des chariots (roulettes)	

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : bâtiment des reproducteurs « chats »

**Exemple**



Risque faible



Risque moyen



Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
<b>Soins des reproducteurs (soins des yeux, oreilles, vermifugation, traitement antiparasite externe)</b>	Mal de dos	Formation aux gestes et postures Mettre à hauteur les animaux pour les soigner (table de soins modulable ou transfère en infirmerie)			
	Piqûre avec les seringues	Port de gants adaptés Précaution lors de la manipulation de la seringue		Formation « éleveur infirmier » à prévoir *	
	Risque biologique avec les produits vétérinaires utilisés	Jeter après utilisation les aiguilles dans une boîte spécifique (à emmener ensuite chez le vétérinaire) Se laver les mains pour éliminer les produits vétérinaires Port de gants obligatoires pour le traitement des parasites externes (pipettes) et masque (si spray)		Formation « éleveur infirmier » à prévoir *	
	Réactions défensives de la chatte (morsure, griffure)	Connaître le comportement de l'animal Tenir compte des signaux de stress des animaux et savoir agir en conséquence Socialisation, familiarisation des animaux à la manipulation		Formation sur le comportement de l'animal à prévoir *	
<b>Mise en cage de transport</b>	Réactions défensives du chat (morsures, griffure)	Port de gants adaptés		Formation sur le comportement de l'animal à prévoir *	

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : bâtiment des pensions « chats »

**Exemple**

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
<b>Distribution de l'alimentation et de l'eau</b>	Mal de dos (port des sacs de croquettes)	Utilisation de moyens de manutention : diable, brouette... Quai de livraison à proximité du local de stockage Amélioration des locaux pour la distribution de la nourriture et de l'eau (réduire les distances)		Organisation du stockage Entretien des chariots (roulettes)	
<b>Visite des animaux dans le box</b>	Chute en trébuchant sur les chats et chatons	Entrer, sortir et évoluer correctement dans le box en ne perdant pas les chats et chatons des yeux			
<b>Mise en cage de transport</b>	Réactions défensives du chat (morsures, griffure)	Port de gants adaptés		Formation sur le comportement de l'animal à prévoir *	

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

Unité de travail : salle de toilettage / bainé

Exemple

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
<b>Pansage / toilettage des animaux</b>	Mal de dos lié à la manipulation des chiens/chats	Table de toilettage élévatrice pour éviter de porter les chiens Accès à la douche de plain pied pour les chiens (rentrent seuls)		Projet de mettre en place des marches pour accéder à la baignoire pour ne plus porter les chiens	
	Réactions défensives des chiens (réactions à la peur : bruit tondeuse par exemple)	Tenir compte des signaux de stress chez les animaux et savoir agir en conséquence Selon le tempérament du chien, se mettre à plusieurs		Muselière, pince anti-stress pour chat... Formation contention et manipulation des animaux *	
	Brûlure (eau chaude)	Mitigeur de la baignoire avec réglage visuel de la température			
	Blessure (coupure)	Manipuler les ciseaux, carpe, trimer, lame avec précaution			
<b>Soins des animaux (soins des yeux, oreilles, traitement antiparasite externe, coupe des griffes)</b>	Risque biologique avec les produits vétérinaires utilisés	Port de gants obligatoires pour le traitement des parasites externes (pipettes /shampooing) et masque (si spray)			

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

Unité de travail : infirmerie

Exemple

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Distribution alimentation et eau	Mal de dos (port des sacs de croquettes)	Utilisation de moyens de manutention : diable, brouette... Quai de livraison à proximité du local de stockage Amélioration des locaux pour la distribution de la nourriture et de l'eau (réduire les distances)		Organisation du stockage (local secondaire ou équipement de stockage à proximité de la zone) Entretien des chariots (roulettes)	

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

Unité de travail : infirmerie

Exemple

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Soins des animaux (soins des yeux, oreilles, vermifugation, traitement anti-parasite externe)	Mal de dos	Formation aux gestes et postures Mettre à hauteur les animaux pour les soigner (table de soins modulable ou transfère en infirmerie)			
	Piqûre avec les seringues	Port de gants adaptés Précaution lors de la manipulation de la seringue		Formation « éleveur infirmier » à prévoir *	
	Risque biologique avec les produits vétérinaires utilisés	Jeter après utilisation les aiguilles dans une boîte spécifique (à emmener ensuite chez le vétérinaire) Se laver les mains pour éliminer les produits vétérinaires Port de gants obligatoires pour le traitement des parasites externes (pipettes) et masque (si spray)		Formation « éleveur infirmier » à prévoir *	
	Réactions défensives de l'animal (morsure, griffure)	Connaître le comportement de l'animal Tenir compte des signaux de stress des animaux et savoir agir en conséquence Socialisation, familiarisation des animaux à la manipulation		Formation sur le comportement de l'animal à prévoir *	
	Zoonoses	Règles d'hygiène à respecter Informations diverses Respect de la marche en avant Vaccination et traitement anti-parasitaire des animaux		Règlement sanitaire en collaboration avec le Vétérinaire Sanitaire de la structure	

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : quarantaine

**Exemple**

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Énumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Distribution de la nourriture et de l'eau	Mal de dos (port des sacs de croquettes)	Utilisation de moyens de manutention : diable, brouette... Quai de livraison à proximité du local de stockage Amélioration des locaux pour la distribution de la nourriture et de l'eau (réduire les distances)		Organisation du stockage (local secondaire ou équipement de stockage à proximité de la zone)	

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

Unité de travail : quarantaine

Exemple



Risque faible



Risque moyen



Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Soins des animaux (soins des yeux, oreilles, vermifugation, traitement anti-parasite externe)	Mal de dos	Formation aux gestes et postures Mettre à hauteur les animaux pour les soigner (table de soins modulable ou transfère en infirmerie)			
	Piqûre avec les seringues	Port de gants adaptés Précaution lors de la manipulation de la seringue		Formation « éleveur infirmier » à prévoir *	
	Risque biologique avec les produits vétérinaires utilisés	Jeter après utilisation les aiguilles dans une boîte spécifique (à emmener ensuite chez le vétérinaire) Se laver les mains pour éliminer les produits vétérinaires Port de gants obligatoires pour le traitement des parasites externes (pipettes) et masque (si spray)		Formation « éleveur infirmier » à prévoir *	
	Réactions défensives de l'animal (morsure, griffure)	Connaître le comportement de l'animal Tenir compte des signaux de stress des animaux et savoir agir en conséquence Socialisation, familiarisation des animaux à la manipulation		Formation sur le comportement de l'animal à prévoir *	
	Zoonoses	Règles d'hygiène à respecter Informations diverses Respect de la marche en avant Vaccination et traitement anti-parasitaire des animaux		Règlement sanitaire	

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

Unité de travail : éducation / dressage

**Exemple**

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
<b>Apprentissage</b> « marche en laisse », « assis », « coucher »...	Morsures	Connaître le comportement de l'animal Tenir compte des signaux de stress des animaux et savoir agir en conséquence		Formation sur le comportement de l'animal à prévoir *	
	Chute (emporté par l'animal en laisse)	Rester concentré(e)		Formation initiale	
	Glissade	Evolution sur un terrain non boueux Chaussures adaptées			
	Coupure, blessure (via laisse)	Utiliser du matériel de qualité et en bon état			
<b>Dressage (chasse, troupeau, défense...)</b>	Risques liés à l'utilisation de matériels divers (pistolet à blanc, lance portable, fusil...)	Dressage au mordant interdit aux mineurs Port de costume Certificat de capacité au mordant Règles de sécurités liées à la chasse à respecter Ne pas diriger les éléments vers une personne lors des exercices L'utilisation d'un fusil de chasse est réglementé			

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : accueil clientèle / livraisons

**Exemple**

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Accueil téléphonique	Stress	Consignes données sur les renseignements à transmettre Gestion d'un conflit Maîtrise du langage Savoir déléguer un appel (pas d'isolement)		Formation communication	
Accueil physique	Agressivité client / livreur	Protocole mis en place pour les livraisons (lieu de déchargement...) Pas de travail isolé Gestion d'un conflit Maîtrise du langage verbal et corporel		Formation communication	
Circulation des véhicules	Collision	Attendre l'arrêt complet du véhicule de livraison ou autre pour l'approcher Autorisation préalable à la circulation du véhicule sur le domaine privé : le chauffeur se présente à pied au bureau et demande l'autorisation d'entrer			

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : entretien des extérieurs et des bâtiments

**Exemple**



Risque faible



Risque moyen



Risque important

Poste de travail	Enumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Utilisation des outils (tondeuse, rotofil, taille-haie...)	Projections	Mise à disposition d'un casque de protection avec visière Avoir une tenue de travail appropriée		Notice d'utilisation du matériel à disposition Formation interne à la sécurité	
	Bruit	Mise à disposition de protections auditives (bouchons d'oreille, casques)			
Conduite tondeuse autoportée	Bruit	Mise à disposition de protections auditives			
	Renversement	Terrain plat Machine conforme Formation à la conduite		Formation interne à la sécurité	
	Intervention sur machine	Machine entretenue régulièrement Consignes de sécurité Pas d'intervention sur machine en route		Notice d'utilisation du matériel à disposition	
Réparations diverses (grillages, peintures...)	Coups, blessures avec outils	Avoir la tenue de travail adaptée selon l'activité et le port des Equipements de Protection Individuels Matériel en bon état Port de gant de travail			
Utilisation produits phytosanitaires	Intoxication, irritation, brûlure	Port des Equipements de Protection Individuels adaptés Formation Stockage des produits phytosanitaires dans un local spécifique fermé et équipé de bacs de rétention Utilisation interdite au moins de 18 ans		Formation spécifique à prévoir pour l'utilisation des produits phytosanitaires * Fiche de préparation des produits visiblement affiché dans le local de préparation	

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail : les déplacements à l'extérieur

**Exemple**

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Énumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation
Déplacements sur route	Risque routier (accident de la route)	Respect du code de la route Procédures en cas d'accident Triangle et gilet jaune Véhicule entretenu et adapté au transport des chiens Trajet toujours à plusieurs pour se relayer Autorisation de transport des parents pour les mineurs Téléphone à disposition		Formation Transport d'Animaux Vivants (TAV) * Véhicule homologué	

\* prendre contact avec le SNPCC pour plus d'informations

# La prévention de la « pénibilité »

## QU'EST CE QUE LA PENIBILITE AU TRAVAIL ?

La pénibilité au travail se définit comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Les expositions à ces facteurs sont évaluées après prise en compte des mesures

de protection collective et individuelle mises en oeuvre dans l'entreprise.

En 2011, 10 facteurs ont été définis et inscrits dans le code du travail. La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites prévoit la création d'un Compte prévention pénibilité dont la mise en oeuvre est progressive : 4 facteurs de risques sont entrés en vigueur en 2015, les 6 autres en 2016.

## QUELS SONT LES FACTEURS DE PENIBILITE ?

Les 10 facteurs de risques sont les suivants :

- ▶ la manutention manuelle de charges - *en vigueur en 2016*
- ▶ les postures pénibles ou positions forcées des articulations - *en vigueur en 2016*
- ▶ les vibrations mécaniques - *en vigueur en 2016*
- ▶ les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions) - *en vigueur en 2015*
- ▶ les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées - *en vigueur en 2016*
- ▶ les températures extrêmes - *en vigueur en 2016*
- ▶ le bruit - *en vigueur en 2016*
- ▶ le travail de nuit - *en vigueur en 2015*
- ▶ le travail en équipes successives alternantes - *en vigueur en 2015*
- ▶ le travail répétitif - *en vigueur en 2015*.

## QUE PREVOIT LE DISPOSITIF ?

Le Compte prévention pénibilité repose sur la définition de seuils annuels minimums d'exposition associés à chacun des 10 facteurs de risques cités ; chaque salarié exposé à au moins un facteur au-delà du seuil fixé, et dont la durée du contrat de travail est supérieure ou égale à un mois, doit être déclaré par son employeur.

Cette déclaration permet au salarié concerné de bénéficier d'un compte et de cumuler des points, au titre d'un ou plusieurs facteurs de risques sur une période donnée. Le Compte prévention pénibilité est alimenté tout au long de la carrière, jusqu'à 100 points maximum (non renouvelables) et permet de financer :

- ▶ des formations professionnelles pour accéder à un poste moins ou non exposé aux facteurs de pénibilité ;

- ▶ des heures non travaillées, c'est-à-dire un travail à temps partiel tout en conservant son salaire ;
- ▶ la validation de trimestres d'assurance retraite (majoration de durée d'assurance), dans la limite de 8 trimestres ; cette utilisation peut permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge de départ à la retraite par rapport à l'âge légal.

Les droits sont ouverts tout au long de la carrière, indépendamment des changements d'employeurs et des périodes de non-emploi. Les points accumulés restent acquis jusqu'à consommation totale, départ à la retraite ou décès du titulaire du compte.

# La prévention de la « pénibilité »

## POURQUOI ?

Le Compte prévention pénibilité poursuit un double objectif :

- ▶ Contribuer à réduire la pénibilité du travail et l'exposition aux facteurs de pénibilité.
  - » Les 20 premiers points acquis sont réservés à la formation professionnelle (sauf cas particuliers : si le salarié est né entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962, seuls les 10 premiers points sont réservés à la formation ; si le salarié est né avant le 1er janvier 1960, aucun point n'est réservé à la formation). Ainsi, le salarié peut recourir à une formation afin de réduire son exposition aux facteurs de risques ou accéder à un emploi non exposé. Le temps partiel permet également une réduction de l'exposition.
  - » L'exposition est évaluée après prise en compte des mesures de protection individuelle et collective mises en place dans l'entreprise. L'entreprise est également incitée à limiter les facteurs de risques auxquels sont exposés les salariés à travers le paiement d'une cotisation additionnelle\* due uniquement par les employeurs déclarant des salariés exposés au-delà des seuils.
- ▶ Tenir compte et compenser des périodes d'exposition à des facteurs de pénibilité dans la définition des droits à la retraite en rendant possible une majoration de durée d'assurance, afin de garantir la justice du système de retraites.

Cette cotisation additionnelle s'ajoute à une cotisation de base due par toutes les entreprises au titre de la solidarité interprofessionnelle.

## QUI EST CONCERNE ?

Les entreprises dont les salariés sont soumis à au moins l'un des 10 facteurs de risques, à un niveau d'exposition dépassant les seuils fixés par décret et affiliés au régime général ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) sont concernées par ce dispositif.

Les salariés sous contrat de droit public ou affiliés à des régimes spéciaux, ainsi que les salariés des particuliers employeurs sont exclus du champ d'application du dispositif.

## POUR QUELLES PERIODES ?

Les 4 premiers facteurs de risques devront être évalués par l'employeur à compter du 1er janvier 2015 et faire l'objet d'une déclaration en fin d'année ou au terme du contrat de travail s'il s'achève en cours d'année civile. Ils permettront aux salariés d'acquérir des points dès le 1er janvier 2015. Ces points seront reportés sur le compte en 2016 mais correspondront à la période d'exposition de l'année 2015.

Les 6 autres facteurs devront être évalués par l'employeur à compter du 1er juillet 2016 et faire l'objet d'une déclaration en fin d'année ou au terme du contrat de travail.

Le Compte prévention pénibilité n'est pas rétroactif : seules les périodes d'exposition décomptées à partir du 1er janvier 2015 pour les 4 premiers facteurs et du 1er juillet 2016 pour les 6 autres permettent d'acquérir des points.

Pour les salariés ayant effectué plusieurs contrats de travail pendant l'année (d'une durée d'un mois minimum) portant sur des activités exposées, les différentes périodes d'exposition sont cumulées : chaque trimestre d'exposition permet au salarié d'acquérir des points.

# La prévention de la « pénibilité »

## MES OBLIGATIONS

Dès 2015, vous avez l'obligation d'évaluer l'exposition de vos salariés aux 4 facteurs de risques en vigueur (travail de nuit, en équipes successives alternantes, répétitif ou en milieu hyperbare).

Cette évaluation s'inscrit dans une démarche collective : le document unique d'évaluation des risques vous sert de repère pour l'appréciation des conditions de travail de chaque salarié ; par ailleurs, vous pourrez vous appuyer sur les accords collectifs de branche ou les référentiels de branche ainsi que des guides et documents qui seront établis par les institutions et organismes de prévention.

Vous évaluez l'exposition de chaque salarié aux facteurs de pénibilité pris en compte dans le dispositif au regard des conditions habituelles de travail pour le poste occupé par ce salarié, en appréciant son exposition en moyenne sur l'année. L'évaluation que vous effectuez tient compte des mesures de protection collective et individuelle.

Cette évaluation vous permet de compléter et transmettre vos déclarations sociales. Vous devrez répondre à l'obligation de déclaration en janvier 2016, pour l'ensemble des salariés exposés en 2015.

## MES ECHEANCES

2015

- ▶ Evaluation de l'exposition de mes salariés pour les 4 premiers lecteurs
- ▶ Déclaration des expositions pour chaque salarié exposé dont le contrat se termine en cours d'année ou en cas de cessation d'activité

2016

- ▶ En janvier, transmission de la déclaration des expositions pour l'année 2015 via la DADS, le TESE, la DTS ou le TESA
- ▶ A compter du 1er juillet : évaluation de l'exposition des salariés pour l'ensemble des 10 facteurs de risques en vigueur.

Pour toute question relative sur vos droits et démarches liés au Compte prévention pénibilité, vous pouvez contacter le : 3682 ou consulter le site internet : [www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr)

*Cf. Intercalaire 7 le mémo « Compte prévention pénibilité en bref ».*

# Formation préalable à l'exercice et Obligation d'actualisation des connaissances

## FORMATION PREALABLE A L'EXERCICE

La gestion d'une fourrière ou d'un refuge, ainsi que l'exercice à titre commercial des activités de transit ou de garde, d'éducation, de dressage et de présentation au public de chiens et de chats, ne peuvent s'exercer que si au moins une personne, en contact direct avec les animaux, peut justifier soit :

- ▶ D'une certification professionnelle dont la liste est établie par le ministère chargé de l'agriculture.
- ▶ D'une formation dans un établissement habilité par le ministre chargé de l'agriculture afin d'acquérir les connaissances relatives

aux besoins biologique, physiologiques, comportementaux et à l'entretien des animaux de compagnie et disposer d'une attestation de connaissance établie par l'autorité administrative.

- ▶ De posséder un certificat de capacité délivré par l'autorité administrative en application des dispositions du IV de l'article L214-6 du code rural dans sa rédaction en vigueur antérieurement à la publication de l'ordonnance n°2015-1243 du 07 octobre 2015 relative au commerce et à la protection des animaux de compagnie.

## FORMATION DES EMPLOYES

(Arrêté du 3 avril 2014 - ANNEXE I CHAPITRE V – Personnel – point 2)

Le responsable s'assure que les personnes chargées des soins et de l'entretien des locaux et du matériel sont en nombre suffisant et qu'elles disposent de la formation et de l'information nécessaires à la mise en œuvre des tâches qui leurs sont confiées.

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

AINSI, selon la responsabilité incombée à chaque personnel, le gérant devra veiller à donner accès à la formation efficace nécessaire au bon accomplissement des tâches confiées,

notamment à la bonne exécution :

- a) du plan de nettoyage et désinfection des locaux et du matériel,
- b) des règles d'hygiène à respecter par le personnel ou le public,
- c) des procédures d'entretien et de soins des animaux incluant la surveillance sanitaire, la prophylaxie, et les mesures à prendre en cas de survenue d'un événement sanitaire,
- d) la durée des périodes d'isolement prévues au point 1 du chapitre IV.

Il convient également que le personnel participant à la socialisation et familiarisation des animaux ait une formation adéquate en comportement canin et/ou félin.

# Formation préalable à l'exercice et Obligation d'actualisation des connaissances

## ACTUALISATION DES CONNAISSANCES

Le titulaire du certificat de capacité est tenu d'actualiser régulièrement, et au maximum tous les dix ans, ses connaissances relatives aux besoins biologiques, physiologiques et comportementaux du ou des espèces d'animaux pour laquelle ou lesquelles ce certificat lui a été délivré.

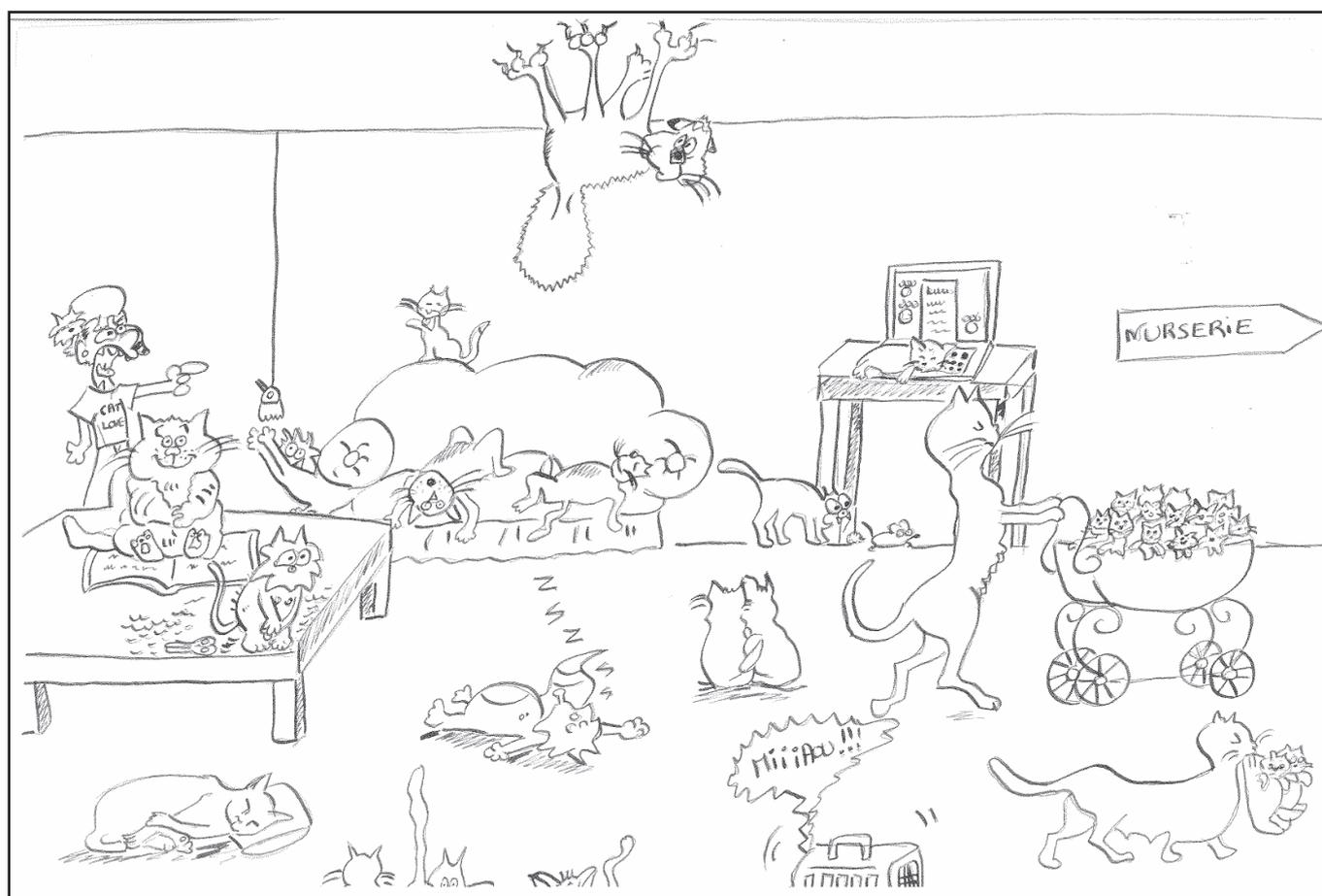
En outre, l'intéressé se tient informé des évolutions réglementaires et techniques de son activité. Il tient compte, dans l'exercice de son activité, des connaissances acquises.

Les justificatifs du respect de l'obligation d'actualisation des connaissances du titulaire consistent notamment en des attestations de participation à des journées d'échanges de pratiques, d'information ou de formation techniques.

Ces justificatifs sont présentés à toute demande des services de contrôle.

Lorsque les résultats des inspections mettent en évidence une insuffisance de maîtrise des connaissances susmentionnées, le préfet met en demeure le titulaire du certificat de capacité de procéder à leur actualisation dans un délai de trois mois.

L'actualisation des connaissances s'applique également à tous les employés non titulaires d'un certificat de capacité et faisant état d'une insuffisance de maîtrise des connaissances dans les tâches qui lui sont confiées.



## Affichage obligatoire

- Textes Réglementaires
- Instructions de manipulation des produits chimiques

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

## HARCELEMENT SEXUEL Article 222-33 du Code Pénal

- I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
- III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.  
Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :
  - 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
  - 2° Sur un mineur de quinze ans ;
  - 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
  - 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
  - 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

## HARCELEMENT MORAL Article 222-33-2 du Code Pénal

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

## ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du Code du Travail

**Article L. 3221-1** : Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

**Article L. 3221-2** : Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Article L. 3221-3** : Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

**Article L. 3221-4** : Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

**Article L. 3221-5** : Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

**Article L. 3221-6** : Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

**Article L. 3221-7** : Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

## LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS Articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal

**ARTICLE 225-1** : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

**ARTICLE 225-2** : La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des postes visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende.

**ARTICLE 225-3** : Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

- 1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ;
- 2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- 3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;
- 4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;
- 5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

**ARTICLE 225-3-1** : Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

**ARTICLE 225-4** : Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont :

- 1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;
  - 2° Les peines mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.
- L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

# CODE DU TRAVAIL AFFICHAGE OBLIGATOIRE

## INSPECTION DU TRAVAIL

Article D 4711-1 du Code du Travail

nom de l'inspecteur du travail :

## SANTÉ AU TRAVAIL

Article D 4711-1 du Code du Travail

**Mutualité Sociale Agricole**

## SERVICES D'URGENCE

SAMU : **15** ou .....

POMPIER : **18** ou .....

POLICE : **17** ou .....

CENTRE ANTIPOISON :

Service de lutte contre la

DISCRIMINATION : **08 1000 5000**

## JOUR HEBDOMADAIRE DE REPOS

Article L 3171-1 du Code du Travail

JOUR : .....

## HORAIRES DE TRAVAIL

Lundi

Mardi

Mercredi

Jeudi

Vendredi

Samedi

Dimanche

## CONSIGNES INCENDIE

Article R 2262-3 du Code du Travail

➔ Composer le 18. Ne pas raccrocher le premier

➔ Attaquer le feu au moyen des extincteurs appropriés

Pour les entreprises de plus de 50 salariés

Article R.4227-37 à R4227-41 du Code du Travail

**AFFICHAGE COMPLÉMENTAIRE**

## ORDRE ET DATE DES DÉPARTS EN CONGÉS

Article D 3141-6 du Code du Travail

**AFFICHAGE COMPLÉMENTAIRE**

## CONVENTION COLLECTIVE

Article R 2262-3 du Code du Travail

Nom de la convention :

.....

Lieu et modalités de consultation :

.....

## DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Article R 4121-4 du Code du Travail

Lieu et modalités de consultation :

.....

## POUR LES ENTREPRISES AYANT UN CHSCT

Article R 4613-8 du Code du Travail

La liste des membres doit être affichée avec l'indication de leur emplacement habituel de travail

## TEXTES APPLICABLES À AFFICHER

### LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal

### ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Articles L 3221-1 à 3221-7 du Code du Travail

### HARCÈLEMENT SEXUEL ET MORAL

Articles 222-33 et 222-33-2 du Code Pénal

## INTERDICTION DE FUMER

Décret N°2006-1386 du 15 novembre 2006



Interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif

# Produits chimiques, protégez-vous !

## J'IDENTIFIE LE DANGER

Adresse de la société  
**PRODUIT A**  
**DANGER**

**PICTOGRAMMES DE DANGER :**  
Ils sont associés aux produits chimiques en fonction des dangers qu'ils représentent.

**MENTIONS D'AVERTISSEMENT :**  
Elles donnent une indication sur le niveau de risque, «danger» pour le plus élevé ou «attention».

**MENTION DE DANGER POUR LA SANTÉ (H 3..) :**  
Elles définissent la nature du danger et les voies de pénétration dans l'organisme.

**CONSEILS DE PRUDENCE (P) :**  
Ils indiquent comment manipuler, bien stocker ou intervenir en cas d'accident.

H 350 : Peut provoquer le cancer  
H 319 : Provoque une sévère irritation des yeux  
H 311 : Nocif par contact cutané  
P 202 : Ne pas manipuler avant d'avoir lu et compris toutes les précautions de sécurité  
P 262 : Éviter tout contact avec les yeux, la peau ou les vêtements  
P 313 : En cas d'exposition, consulter un médecin  
P 280 : Porter des gants, des vêtements, des équipements de protection des yeux/du visage

Les phrases de risques donnent les indications sur les parties du corps à protéger, donc les équipements de protection à ne pas oublier pour limiter les risques de contamination par la peau, les yeux et les voies respiratoires.

## J'ÉVALUE L'EXPOSITION

### EXPOSITION MOINS ELEVEE

En extérieur  
Aération efficace  
Pas de contact  
Matériel rincé  
Température ambiante basse  
Lavage des mains après utilisation du produit  
Produit ne dégageant pas de poussière

### EXPOSITION ELEVEE

En intérieur  
Absence d'aération  
Produit concentré  
Contact direct avec le produit  
Matériel non rincé lors de la dernière utilisation  
Température ambiante haute  
Pas de lavage des mains après utilisation du produit  
Produit dégageant de la poussière lors de la manipulation

## JE CHOISIS MA PROTECTION EN FONCTION DU RISQUE

Je me protège :



Les voies respiratoires



Les yeux



Les mains



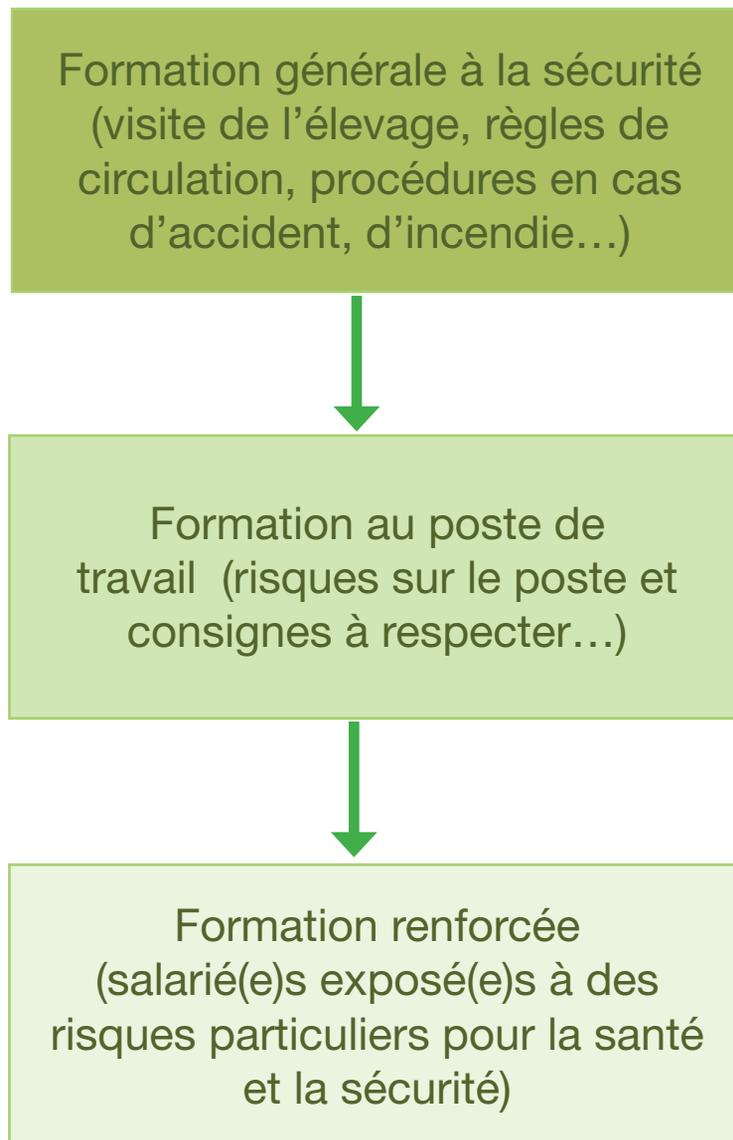
Les pieds



Le corps

# Formations

## ▶▶ Les étapes de la formation à la sécurité



## ▶▶ Les formations dans le cadre de l'actualisation des connaissances

# Formation à la sécurité, fiche d'accueil

## THÈMES ABORDES

### Description de l'entreprise ou de l'exploitation

- Les différents bâtiments
- La localisation des vannes d'eau et de gaz, du tableau électrique, du téléphone et des numéros utiles (vétérinaires, voisins...)
- L'organisation de l'entreprise
- Les différentes activités
- Le fonctionnement de l'entreprise et des règles de vie commune

### Dispositions obligatoires en matière de sécurité

- Présentation et commentaire du document unique d'évaluation des risques professionnels
- Les accidents du travail, les maladies professionnelles

### Les risques liés à la circulation des engins et des personnes

- Règles de circulation des engins et des personnes
- Accès, issues de secours
- Signalisation de sécurité

### Les équipements de protection individuels (EPI)

- L'utilité des EPI
- L'obligation en ce qui concerne le port des EPI
- La présentation, la méthode d'utilisation et l'entretien des EPI (à l'aide de la notice d'instruction en français)

### Les risques liés à l'exécution du travail

- Les risques généraux
- Les conditions d'exécution
- Les risques spécifiques, les procédures et les modes opératoires en fonction des risques et du matériel utilisé.

### Les conduites à tenir

- En cas d'accident ou d'intoxication (affichage des n° d'urgence)
- En cas d'incendie ou d'alerte
- La présence des moyens de secours (trousse de secours, extincteurs...)
- Les instructions en cas de sinistre

Je soussigné(e)

.....

Né(e) le .....

Employé(e) de :

.....

.....

En tant que

.....

.....

A partir du .....

Certifie avoir reçu une formation à la sécurité,

Le .....

A .....

Dispensée par

.....

.....

Date : .....

Signature

# Formations spécifiques

Certaines formations à la sécurité comme la formation des secouristes, les habilitations électriques, le port des EPI, caristes...entrent dans un cadre bien spécifique.

Le point sur mon élevage :

FORMATIONS		Est-ce utile dans mon élevage : OUI / NON	Si OUI
<b>Secouristes</b>	Formation Sauveteur Secouriste du Travail		Existe t-il une liste des personnes secouristes ?  Qui suit les recyclages ?
	Formation 1er Secours pour les chiens		
<b>Incendie</b>	Formation coéquipier première intervention (serre-file)		Nom des serre-files :
<b>FCO /FIMO</b>	Formation Conduite Poids Lourd		Qui ?
<b>Habilitation électrique</b>	Formation de type B0 – H0 – H0V		Qui ?  Qui suit les recyclages ?
<b>Caristes</b>	Formation sécurité (avant délivrance autorisation de conduite) Formation conduite réalisée en interne ou externe		Qui s'en occupe ?  Qui forme ?  Visite médicale ?
<b>EPI</b>	Utilisation des EPI spécifiques		Personne qui sensibilise à l'utilisation de certains EPI :  Qui gère le stocke et assure le suivi ?



## Gestion des équipements de travail

Les équipements de travail (machines mobiles et fixes) et les moyens de protection doivent être installés, utilisés et maintenus en conformité de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs (Art L4321-1 du CT). Le chef d'établissement est tenu de procéder ou de faire procéder :

- à une vérification initiale lors de la mise en service des machines et outils dans l'entreprise,
- à des vérifications générales périodiques sur certains outils afin de déceler, en temps utile toute détérioration susceptible de créer des risques pour les utilisateurs.

# Tableau de suivi de vérification périodique

Matériel : .....

Marque : ..... Type : ..... Date de mise en circulation : .....

Lieu : ..... Références : .....

Date	Type d'opération <sup>1</sup>	Observations formulées	Interventions effectuées <sup>2</sup>	Intervenant	
				Nom - Qualité	Signature

1 : Inspections ou vérifications périodiques obligatoires trimestrielles, semestrielles, annuelles...Inspection ou vérification après un démontage, une remise en fonctionnement, un incident, une panne. Examen ou épreuve faite à la demande de l'Inspecteur du Travail par un organisme accrédité...

2 : Travaux effectués, pièces changées, tests faits...

# Gestion des urgences

# Gestion des urgences

Liste des Sauveteurs Secouristes du Travail :

.....

.....

.....

.....

Où se trouve la trousse de secours ?

.....

.....

.....

.....

Qui est chargé de son réapprovisionnement ?

.....

.....

.....

.....

# Procédure en cas d'urgence

## Appels d'urgence

	Entreprise Responsable à prévenir	<input type="text"/> <input type="text"/>
		Tél. : <input type="text"/>

**S.A.M.U.**  
**15**  
  
**18**  
**Sapeurs-pompiers**

**Médecin**

depuis un portable

  
**112**

depuis un téléphone mobile,  
le 112 est prioritaire,  
même avec un réseau saturé.

**Centre Anti-poison**  
**04 72 11 69 11**

## Contenu du message

- ✓ **Indiquez aux secours :**
  - votre **identité**
  - les **coordonnées** exactes de **l'entreprise**
  - le **lieu** précis de l'accident et sa **nature**
  - le **nombre** et **l'état** des victimes
  - les **premiers soins** apportés à la victime
- ✓ **Ne raccrochez pas** sans l'accord de votre correspondant
- ✓ **Guidez les secours** jusqu'à la victime

Noms des sauveteurs secouristes du travail :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# **Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels propre à mon élevage**



# Fiche d'évaluation des risques professionnels

❖ Unité de travail :

**ORIGINAL**

 Risque faible

 Risque moyen

 Risque important

Poste de travail	Énumération des risques	Moyen de prévention existant (organisation du travail, formation, équipement de protection...)	Niveau de risque	Amélioration à apporter	Date de réalisation

# Informations diverses

## Documents types

**Vous trouverez ici des informations sur :**

- ▶ Le livret d'accueil du nouvel embauché
- ▶ Critères et seuils de pénibilité
- ▶ Le Compte Prévention Pénibilité
- ▶ Les zoonoses



Travaux résultants de la

BRANCHE DES FLEURISTES, DE LA VENTE ET DES SERVICES  
DES ANIMAUX FAMILIERS

## LIVRET D'ACCUEIL DU NOUVEL EMBAUCHE

*(A adapter par l'entreprise et à  
remettre à chaque salarié-e)*

## BIENVENUE DANS NOTRE ENTREPRISE

- Vous venez d'être embauché(e) le.....
- L'accueil, la qualité de services, le professionnalisme, la non-discrimination, l'emploi des handicapés,.... font partie de nos valeurs. Ces priorités sont désormais les vôtres, grâce :
- ✓ A votre savoir-être: *présence active, ponctualité, écoute, .... (A préciser)*
- ✓ A votre savoir-faire: *respect des consignes et des procédures, connaissance des services et des activités,... (A préciser)*

VOUS PARTICIPEZ DIRECTEMENT A LA REUSSITE  
DE L'ACTIVITE DE NOTRE ENTREPRISE.

*Ce livret se veut donc LE VÔTRE pour vous aider à intégrer au mieux notre structure et à travailler parmi nous dans de bonnes conditions.*

## MON MEMO PERSONNEL

**Mon Responsable** : M/Mme.....

*Il/Elle me forme, m'informe et me donne les directives nécessaires au bon déroulement de mon travail. Je n'hésite pas à lui faire part de mes difficultés éventuelles.*

**Mes horaires de travail/ le règlement intérieur** (Eventuellement) :

Sont affichés sur le panneau destiné aux informations du personnel, sauf horaires spécifiques contractuels.

**Les représentants du personnel** (Le cas échéant) :

Leur nom et fonctions sont affichés sur le panneau d'informations du personnel.

**La convention collective applicable** : CCN des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers

Une notice d'information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise vous a été remise à l'embauche. Un avis sur les conditions de consultation des textes conventionnels est affiché sur le panneau destiné aux informations du personnel.

**Le régime de prévoyance complémentaire** : (A préciser)

**La mutuelle Frais de santé** : (A préciser)

Une notice d'information sur ces régimes vous a été remise lors de votre embauche indiquant notamment les conditions de portabilité des droits de prévoyance et frais de santé.

**Le régime de retraite complémentaire** : (A préciser)

**L'information sur les risques pour la santé et la sécurité** :

Lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire, l'information suivante vous a été remise et explicitée :

- ✓ *Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques ;*
- ✓ *Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique, dont la pénibilité ;*
- ✓ *Le rôle du service de santé au travail (et, le cas échéant, celui des représentants du personnel) en matière de prévention et de risques professionnels;*

- ✓ *Le cas échéant, les dispositions du règlement intérieur relative à l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité et aux conditions dans les salariés peuvent être appelés à participer au rétablissement des conditions de travail ;*
- ✓ *Le cas échéant, les consignes de sécurité et de premiers secours en cas d'incendie.*

**ENSEMBLE, FAISONS DE LA SECURITE UN  
IMPERATIF :**

***UNE EXIGENCE POUR VOTRE SANTE AU  
TRAVAIL - UN DEVOIR POUR L'ENTREPRISE***

- Je fais passer la sécurité des personnes avant tout
- J'applique les procédures et les consignes
- J'alerte en cas de danger ou de non-conformité
- Je respecte les équipements, installations et locaux

- J'entretiens le matériel
- Je porte ma tenue de travail et j'utilise les équipements de protection individuelle
- Je préviens mon responsable en cas d'accident, même bénin
- J'ai le souci du rangement et de la propreté
- Je respecte l'environnement
- En cas d'accident ou de sinistre, j'alerte rapidement les secours appropriés.
- En cas absence, j'informe mon Responsable et j'adresse mes arrêts de travail dans les 48 heures à la Direction (ou au Service du Personnel).

*(Autres à préciser)*

**RECOMMANDATIONS  
INSTRUCTIONS ET OBLIGATIONS**

- Je suis attentif (ve) à la formation, à l'information ou aux instructions professionnelles qui me sont données par mon Responsable au début de ma prise de fonctions
- Je prends connaissance des modes opératoires propres à mon poste de travail
- Je prends connaissance des risques liés à mon activité (document unique d'évaluation et de prévention des risques dans l'entreprise, pénibilité)
- Je respecte les comportements et les gestes qui protègent ma personne et sécurisent mon travail, ainsi que celui des personnes qui m'entourent
- Je prends connaissance de la nature et du fonctionnement des dispositifs de protection qui sont mis à ma disposition, ainsi que des motifs qui justifient de leur utilisation. Je dois impérativement les utiliser.

### TOUT POUR PLUS DE SECURITE AU TRAVAIL

## **AVOIR LA BONNE CONDUITE EN CAS D'ACCIDENT OU DE SINISTRE**

- C'est respecter les consignes générales et particulières de l'établissement et de son règlement intérieur
- Consignes en cas d'accident : voir schéma d'alerte accident (à joindre)
- Consignes en cas d'incendie : voir schéma d'alerte incendie, emplacement des extincteurs (à joindre)
- En cas d'alerte :

Nom du Responsable :.....

Numéro de téléphone :.....

- Mon annuaire Sécurité :

SAMU :

POMPIERS :

POLICE :

GENDARMERIE :

AUTRES N°

Centre anti -poison :

Médecin du travail :

Inspecteur du travail :

## MEMO SUR LES BONS REFLEXES

### DE SECURITE AU TRAVAIL

- **Si je dois utiliser des produits spécifiques** (*produits d'entretien, produits phytosanitaires*) : **JE RETIENS** que je dois prendre connaissance des risques de chaque produit (*voir étiquettes de risques*), je porte obligatoirement les moyens de protection mis à ma disposition. De manière générale, je connais les symboles du danger.
- **NE JAMAIS MELANGER LES PRODUITS ENTRE EUX**
- **LES STOCKER SEPARÉMENT ET EN LIEUX SURS**
  
- **Si je dois utiliser des outils, machines ou équipements**: **JE RETIENS** que je dois respecter les consignes données, utiliser uniquement les outils adaptés

et lire les instructions et recommandations du fournisseur. Je ne retire JAMAIS ni ne modifie les dispositifs de protection, je porte obligatoirement les équipements de protection individuelle adaptés et mis à ma disposition ;

- **Si je dois porter des charges** : **JE RETIENS** que je dois respecter les instructions sur les gestes et postures à adopter (*le poids de la charge, le centre de gravité,...*) et utiliser les divers moyens adaptés (*chariot, diable, transpalette,...*) selon les directives données.
- **NE PAS INTERVENIR SUR UNE INSTALLATION ELECTRIQUE (OU GAZ), SAUF PERSONNES AYANT UNE HABILITATION DELIVREE PAR L'EMPLOYEUR OU SON REPRESENTANT**
- **ATTENTION AUX CABLES D'ALIMENTATION** (*dériveurs, rallonges homologués et en bon état,...*)

➤ *(Eventuellement)* **TRAVAIL TEMPORAIRE EN HAUTEUR** : principales règles à respecter.

- Le matériel utilisé doit être sûr, correctement installé, sur un plan de travail stable ;
- Utilisez des charges légères et peu encombrantes, quand vous travaillez en hauteur
- Ne pas travailler seul afin de pouvoir être secouru par une autre personne, en cas de nécessité

## **FORMATION : UN MOYEN INDISPENSABLE À MON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

- **Mon compte personnel de formation** est crédité, au prorata du temps de travail, à raison de 24 h par an dans la limite de 120 h puis 12h par an dans la limite de 150 h. Il me permet d'effectuer, sous certaines conditions, des formations hors temps de travail ou sur le temps de travail.

Le site CPF : [www.moncomptepersonnel.gouv.fr](http://www.moncomptepersonnel.gouv.fr)

- Je peux bénéficier d'un **congé individuel de formation**, sous certaines conditions, notamment d'ancienneté.
- Mon employeur doit me faire suivre des actions de **formation d'adaptation au poste de travail ou de développement des compétences** (*sauf apprentis*).
- J'ai droit à un **entretien professionnel tous les 2 ans** en vue d'étudier mes perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Un document écrit m'est remis en fin d'entretien. Un bilan de parcours professionnel est organisé tous les 6 ans.
- *(Eventuellement)*, un entretien annuel d'évaluation a lieu avec mon Responsable.

# Critères et seuils de pénibilité

Pour tout contrat dont la durée est supérieure ou égale à un mois, quelle que soit sa nature (CDI, CDD, intérim, apprentissage, etc.), les employeurs doivent vérifier l'exposition de leurs salariés ; dès qu'elle dépasse les seuils fixés, le salarié est considéré comme exposé et l'employeur doit alors répondre à aux obligations correspondantes.

Les seuils retenus sont définis pour chacun des risques par une intensité (mesurée en décibels pour le bruit, en kilogrammes pour les manutentions manuelles de charges...) et une temporalité (mesurée par une durée d'exposition en heures ou une fréquence).

## Les contraintes physiques découlant de la nature du travail

### 1. Les manutentions manuelles de charges

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutention manuelle de charges définie à l'article R44541-2 du code du travail	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

### 2. Les postures pénibles

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou position accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou position du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an

### 3. Les vibrations mécaniques

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R4441-1 du code du travail	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de $2,5 \text{ m/s}^2$	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de $0,5 \text{ m/s}^2$	

# Critères et seuils de pénibilité

## Les facteurs de risques professionnels au titre de l'environnement physique agressif

### 1. Les agents chimiques dangereux y compris les poussières et fumées

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R4412-3 et R4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n°1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en oeuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	

### 2. Les activités exercées en milieu hyperbare (dès 2015)

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R4461-1 du code du travail	interventions ou travaux	1200 hPa	60 interventions ou travaux par an

### 3. Les températures extrêmes

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Températures extrêmes	Température inférieure ou égales à 5°C ou au moins égale à 30°C		900 heures par an

### 4. Le bruit

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Bruit mentionné à l'article R4431-1 du code du travail	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

# Critères et seuils de pénibilité

## Les facteurs de risques professionnels au titre de certains rythmes de travail

### 1. Travail de nuit (dès 2015)

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L3122-29 à L3122-31 du code du travail	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an

### 2. Le travail en équipes successives alternantes (dès 2015)

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an

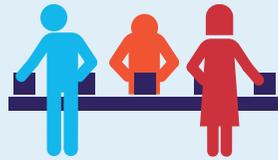
### 3. Le travail répétitif (dès 2015)

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

# Le Compte prévention pénibilité pour les employeurs

## Mon entreprise est concernée

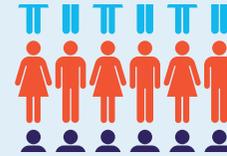
si j'emploie des salariés du régime général ou agricole, exposés à l'un ou plusieurs des facteurs de risques au-delà des seuils fixés



**Travail répétitif**  
900 heures par an



**Travail en milieu hyperbare**  
60 interventions par an



**Travail en équipes successives alternantes**  
50 nuits par an



**Travail de nuit**  
120 nuits par an

› **A savoir** : le dispositif entre en vigueur en 2015 pour ces 4 facteurs et en 2016 pour 6 autres.

## J'évalue l'exposition de mon salarié et la déclare via mon logiciel de paie

**A COMPTER DE 2015**

J'évalue l'exposition de mon salarié et renseigne les informations correspondantes dans mon logiciel de paie



Les informations renseignées dans le logiciel de paie me permettent de déclarer l'exposition de mon salarié au travers de la DADS, DTS ou du TESA.

De plus, le logiciel de paie génère automatiquement une fiche de prévention des expositions que je conserve pendant 5 ans et que mon salarié peut consulter à tout moment

## J'acquies mes cotisations

et contribue ainsi au financement du dispositif

Une cotisation de base due par toutes les entreprises au titre de la solidarité interprofessionnelle

- due à compter de 2017 par les entreprises privées, agricoles et non agricoles  
- taux : 0,01 % de la masse salariale



Une cotisation additionnelle due par les entreprises employant des salariés exposés

- due à compter de 2015 et versée au plus tard le 31 janvier 2016 pour le régime général et le 15 février 2016 pour le régime agricole  
- taux différencié selon l'exposition

Salarié exposé à	Taux en 2015 et 2016	A partir de 2017
Un seul facteur	0,1 %	0,2 %
Plusieurs facteurs	0,2 %	0,4 %

## Je m'informe et réalise mes démarches



Je m'informe sur [www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr) ou en composant le 36 82



A compter de 2017, j'utilise mon espace personnel

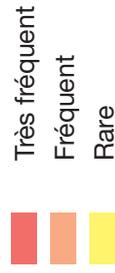


Je dialogue avec mes salariés

# Les zoonoses des chiens et des chats

Nom de la maladie	Type de maladie	Mode de transmission	Signes de la maladie chez l'homme
Pasteurellose Chiens - Chats	Bactérie : Pasteurella multocida	Contamination par morsure ou griffure	Durée d'incubation : 3 à 6 heures Symptômes : plaie douloureuse et suintante, complications : douleurs articulaires, infection généralisée
Maladie des griffes du chat Chats	Bactérie : Bartonella henselae	Contamination par morsure ou griffure	Durée d'incubation : 2 à 4 semaines Symptômes : plaie au niveau de la griffure et ganglions à proximité de la lésion
Teigne Chiens – Chats	Champignons : microsporium canis, trichophyton mentagrophytes	Contamination par contact cutané avec les animaux ou avec des éléments souillés	Durée d'incubation : 10 à 15 jours Symptômes : plaques rouges sur le cuir chevelu et la peau qui démangent et ont tendance à s'élargir
Toxocarose Chiens – Chats	Parasite : toxocora canis et cati	Contamination par contact mains-bouche avec les éléments souillés de matières fécales	Durée d'incubation : quelques jours à quelques semaines Symptômes : manifestation allergique, fièvre, nausées, vomissement
Toxoplasmose Chats	Parasite : toxoplasma gondii	Contamination par contact mains-bouche avec les éléments souillés de matières fécales	Durée d'incubation : 1 à 3 semaines Symptômes : fièvre, ganglions, fatigue et complications de grossesse
Gale Chiens – Chats	Parasite : sarcoptes scabiei, notoedres cati	Contamination par contact cutané avec l'animal	Durée d'incubation : quelques jours à 3 semaines Symptômes : lésions cutanées principalement des mains avec démangeaisons/lésions possibles liées au grattage
Infections digestives Chiens – Chats	Bactérie : Salmonella, Campylobacter, Yersinia	Contamination par contact mains-bouche avec les éléments souillés de matières fécales	Symptômes : nausées, vomissement, diarrhée

Rage terrestre : attention aux animaux d'importation douteuse ou illégale



# Les moyens de prévention

## Je travaille au contact de chiens et de chats

Je mets en place des pratiques professionnelles adaptées et des mesures d'hygiène élémentaires :

### 1. Hygiène vestimentaire

- Je porte une tenue vestimentaire appropriée et réservée au travail
- Je nettoie régulièrement ma tenue de travail
- J'utilise une armoire vestiaire à double compartiment pour les vêtements de ville et de travail

### 2. Hygiène individuelle indispensable

- Je me lave les mains régulièrement
- Je me lave les mains avant de boire, manger
- Je prends une douche en fin de journée de travail
- En cas de plaie, je la nettoie au savon, je la désinfecte et je la protège avec un pansement imperméable

### 3. Port de gants

- Je systématise le port de gants en cuir pour tout contact avec les animaux
- J'utilise des gants imperméables pour les travaux d'entretien, pour la manipulation des déchets animaux et des cadavres
- Je porte des gants jetables pour les soins (pansements, piqûres, application de produits vétérinaires...)
- Je pense à mettre impérativement des gants en cas de lésions même minimales au niveau des mains

### 4. Port de masque respiratoire FFP2

- Je porte un masque lors du ramassage d'animaux morts

### En cas de morsure ou de griffure :

- Je lave la plaie avec du savon, la désinfecte et mets un pansement
- En cas de plaie grave, j'appelle le 15

Dans tous les cas, je respecte les consignes de sécurité de l'entreprise !

# Règlement intérieur

## Règlement sanitaire

L'ensemble des règles pour la gestion sanitaire est consigné dans un document intitulé « règlement sanitaire ».

Le chef d'entreprise doit veiller à ce que les personnes appelées à travailler dans l'établissement disposent des moyens et de la formation nécessaire pour appliquer ce règlement, dont les grands principes sont affichés à l'entrée des locaux (arrêté du 3 avril 2014 du Code Rural).

Le plan de nettoyage et de désinfection prévoit, pour chacun des équipements et les différentes parties des locaux :

- ▶ la fréquence des différentes opérations de nettoyage et de désinfection,
- ▶ le mode opératoire précis comportant notamment, pour chaque produit utilisé, la dilution, la température d'utilisation, le temps d'application et la nécessité d'un rinçage éventuel,
- ▶ le responsable des opérations de nettoyage et de désinfection pour chaque secteur.

Ce plan doit également comprendre la lutte contre les nuisibles.

Pour vous aider à sa rédaction, le SNPCC a mis en place des formations spécifiques "chiens et chats".

# Règlement sanitaire

## Dispositions réglementaires

### Article R214-30 du CRPM

La personne responsable d'une activité mentionnée au IV de l'article L. 214-6 doit établir, en collaboration avec un vétérinaire sanitaire, **un règlement sanitaire** régissant les conditions d'exercice de l'activité afin de préserver la santé et le bien-être des animaux en fonction de leur espèce, ainsi que la santé et l'hygiène du personnel. Un arrêté du ministre chargé de l'agriculture précise le contenu de ce règlement et les modalités d'information du personnel chargé de sa mise en œuvre.

La personne responsable de l'activité fait procéder au moins deux fois par an à **une visite des locaux par le vétérinaire sanitaire de son choix**. Ce vétérinaire sanitaire est tenu informé sans délai de toute mortalité anormale ou de toute morbidité répétée des animaux. Il propose, le cas échéant, lors de ses visites annuelles, par écrit la modification du règlement sanitaire. Le compte rendu de ses visites ainsi que ses propositions sont portés sur le registre de suivi sanitaire et de santé mentionné à l'article R. 214-30-3.

### Arrêté du 03 avril 2014 - Annexe 1 CHAPITRE III Gestion sanitaire

Pour établir le règlement sanitaire mentionné à l'article R214-30 du code rural et de la pêche maritime, le responsable de l'activité, en collaboration avec le vétérinaire sanitaire désigné par ses soins conformément à l'article R.203-1-I de ce même code, identifie tout aspect de ses activités qui est déterminant pour la santé, le bien-être des animaux, la santé et l'hygiène du personnel.

Pour chaque opération où des risques peuvent se présenter, le responsable définit, en collaboration avec le vétérinaire sanitaire, des mesures préventives et la conduite à tenir pour s'assurer de la maîtrise de ces risques. Ces règles sont consignées par écrit dans un document intitulé « règlement sanitaire ».

Ce règlement comprend, a minima :

- a) un plan de nettoyage et désinfection des locaux et du matériel ;
- b) les règles d'hygiène à respecter par le personnel ou le public ;
- c) les procédures d'entretien et de soins des animaux incluant la surveillance sanitaire, la prophylaxie, et les mesures à prendre en cas de survenue d'un événement sanitaire ;
- d) a durée des périodes d'isolement prévues au point 1 du chapitre IV.

Le règlement sanitaire fait l'objet d'une révision si nécessaire, en collaboration avec le vétérinaire sanitaire.

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

Le responsable fait procéder au moins deux fois par an à une visite des locaux par le vétérinaire sanitaire dans les conditions prévues à l'article R214-30 du code rural et de la pêche maritime.

# Règlement sanitaire

## A - Plan de nettoyage et de désinfection des locaux et du matériel

a) Les locaux : Je respecte le principe de la « marche en avant » ou de « personnel dédié ».

J'utilise comme détergeant (s) : (Nom du produit et dilution)

.....

.....

J'utilise comme désinfectant (s) : (Nom du produit et dilution)

.....

.....

(Les tableaux sont à recopier selon les lieux et espèces : maternité, local d'adultes chiens de l'élevage, local de pensionnaires chats etc.)

Journalier	Nettoyage			Désinfection		
	Nombre de fois		Produit utilisé	Nombre de fois		Produit utilisé
	Eté	Hiver		Eté	Hiver	
Lundi						
Mardi						
Mercredi						
Jeudi						
Vendredi						
Samedi						
Dimanche						
Par semaine						

Mensuel	Nettoyage			Désinfection		
	Nombre de fois		Produit utilisé	Nombre de fois		Produit utilisé
	Eté	Hiver		Eté	Hiver	
Janvier						
Février						
Mars						
Avril						
Mai						
Juin						
Juillet						
Août						
Septembre						
Octobre						
Novembre						
Décembre						

# Règlement sanitaire

Pour les pensions :

	Nettoyage			Désinfection		
	Nombre de fois		Produit utilisé	Nombre de fois		Produit utilisé
	Eté	Hiver		Eté	Hiver	
Départ chien/ chat						
Vacances scolaires						

Autre produit utilisé dans des circonstances particulières (période de maladie, autres...)

**Ramassage des excréments et autre procédure spécifique :**

	1 fois par jour	2 fois par jour	3 fois par jour
Ramassage des excréments			

	Nature	Fréquence	Mode opératoire
Autre procédure spécifique (par exemple : applica- tion d'un produit pour désinfecter les parcs extérieurs)			

## b) Le matériel

Le matériel est nettoyé après chaque utilisation, et désinfecté.

Le nettoyant utilisé est : *(Nom du produit et dilution)*

.....

.....

Le désinfectant utilisé est : *(Nom du produit et dilution)*

.....

.....

Pour le nettoyage et la désinfection des tapis, vetbed, serpillières, torchons, la procédure est la suivante :

# Règlement sanitaire

## B - Les règles d'hygiène du personnel et du public

a) Les règles d'hygiène du personnel sont celles définies dans le DUERP

b) Les règles d'hygiène du public sont : (liste pour exemple)

- Je m'assure que le client ne soit pas allé dans une autre structure avant notre rendez-vous.
- J'invite le visiteur à se laver les mains et/ou utiliser un gel hydro-alcoolique.
- J'accompagne les visiteurs et leur demande de s'abstenir d'entrer en contact avec les animaux.
- Je leur fournis des sur-bottes.
- Je leur laisse accès à la maternité ou nurserie, accompagnés.
- Je ne leur laisse pas accès à la maternité ou nurserie.

## C - Les procédures d'entretien et de soins des animaux incluant la surveillance sanitaire, la prophylaxie, et les mesures à prendre en cas de survenue d'un événement sanitaire

Pour les chiens distribution de l'alimentation : (mettre une croix dans la colonne correspondante)

	1 fois par jour	2 fois par jour	3 fois par jour
Adulte à l'entretien			
Adulte en gestation			
Adulte en lactation			
Chiot jusqu'à deux mois			
Chiot jusqu'à six mois			
Chiot jusqu'à un an			

Pour les chats distribution de l'alimentation : (mettre une croix dans la colonne correspondante)

	1 fois par jour	2 fois par jour	3 fois par jour	4 fois par jour
Adultes				
Adulte à l'entretien : Remplissage du distributeur à croquettes				
Adulte en gestation ou lactation : Apport en alimentation humide				
Chatons				
De 0 à 45 jours complément biberon lait maternisé				
De 45 à 120 jours complément alimentaire humide				
De 4 à 10 mois complément alimentaire humide				

# Règlement sanitaire

**Protocole de vermifugation : Indiquer le nom du produit, son protocole et sa fréquence**

Adulte à l'entretien	
Adulte en gestation	
A la saillie	
Avant la mise bas	
Adulte en lactation	
Chiot jusqu'à deux mois	
Chiot jusqu'à six mois	
Chiot jusqu'à un an	
Chaton jusqu'à deux mois	
Chaton jusqu'à six mois	
Chaton jusqu'à un an	
Retour d'exposition/concours	
Autres situations	

Autre produit, protocole et fréquence, utilisé dans des circonstances particulières (giardiose, etc.)

--

# Règlement sanitaire

## Protocole de vaccination CHIENS

C pour Carrée, H pour Hépatite, P pour Parvovirose, L pour Leptospirose, TC pour Toux de Chenil, R pour Rage.

### Mâle et femelle adulte

	Une fois par an	Deux fois par an
Maladie de Carrée		
Hépatite de Rubarth		
Parvovirose		
Leptospirose		
Toux de Chenil		
Rage		

### Chiot durant la première année

	1 <sup>er</sup> vaccin	2 <sup>ème</sup> vaccin	3 <sup>ème</sup> vaccin	4 <sup>ème</sup> vaccin
A quel âge ?				
Maladie de Carrée				
Hépatite de Rubarth				
Parvovirose				
Leptospirose				
Toux de Chenil				
Rage				

Protocole Herpès :

--

## Protocole de vaccination CHATS

L pour Leucose, T pour Thyphus, C pour Choriya, R pour Rage

### Mâle et femelle adulte

	Une fois par an	Deux fois par an	Autre
Thyphus			
Choriya			
Leucose			
Clamidiose			
Rage			

# Règlement sanitaire

## Chatons durant la première année

	1 <sup>er</sup> vaccin	2 <sup>ème</sup> vaccin	3 <sup>ème</sup> vaccin	4 <sup>ème</sup> vaccin
A quel âge ?				
Tiphus				
Corriza				
Leucose				
Clamidiose				
Rage				

➔ Les mesures à prendre en cas d'un évènement sanitaire sont indiquées dans le DUERP

## D - Période d'isolement

Lors de retour d'exposition ou concours, la période d'isolement est de :

Consignes particulières (pour exemple) : Durant cette période d'isolement, le premier jour, les animaux sont lavés et vermifugés selon le protocole indiqué au chapitre concerné.

► Ont participé à l'élaboration :

- Syndicat National des Professions du Chien et du Chat
- Service Santé Sécurité au Travail de la MSA Ain-Rhône

La MSA intervient pour la Santé-Sécurité au Travail des exploitants, salariés et chefs d'entreprises agricoles. Elle agit pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques en agriculture.

► N'hésitez pas à contacter votre MSA.

► Pour contacter le SNPCC :

SNPCC - 137 Route de Bourg 01320 CHALAMONT

Tél : 0892.681.341 (0.40€/minute)

[snpcc@contact-snpcc.com](mailto:snpcc@contact-snpcc.com)

► Penser à télécharger les mises à jour sur le site du SNPCC ou de la MSA Ain-Rhône

[www.snpcc.com](http://www.snpcc.com) ou [www.msa01-69.fr](http://www.msa01-69.fr)



[www.msa01-69.fr](http://www.msa01-69.fr)



L'essentiel & plus encore