

**Accord du 15 décembre 2020 sur la promotion et reconversion par alternance**  
Convention Collective Nationale des cabinets et cliniques vétérinaires  
IDCC 1875

Entre les soussignés :

**SNVEL**

**Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral**

10 place Léon Blum

75011 Paris

d'une part,

**ET :**

**FO - Force ouvrière**

**FSPSS - Fédération des services publics et des services de santé**

153-155 Rue de Rome

75017 Paris

**CFDT - Confédération Française Démocratique du Travail**

**FGA - Fédération Générale Agroalimentaire**

47-49 Avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

**CFTC - Confédération Française des Travailleurs Chrétiens**

**AGRI - Fédération CFTC Agriculture**

61 Avenue Secrétan

75019 Paris

**CGT - Confédération Générale du Travail**

**FNAF - Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière**

263 Rue de Paris (Case 428)

93154 Montreuil Cedex

**CFE-CGC - Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres**

**FNAA - Fédération Nationale Agroalimentaire**

26 Rue de Naples

75008 Paris

**UNSA - Union nationale des syndicats autonomes**

**FESSAD - Fédération des Syndicats de Services, Activités Diverses, tertiaires et connexes**

21 Rue Jules Ferry

93170 Bagnole

D'autre part,

**Préambule**

*Les partenaires sociaux ont souhaité favoriser la reconversion ou promotion par alternance dans les cliniques vétérinaires.*

Cet accord vise à déterminer les formations pertinentes dans le cadre de reconversions professionnelles ainsi que pour faire face aux mutations qui touchent le secteur vétérinaire.

**Article 1 – OBJECTIFS**

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

## **Article 2 – PUBLICS VISÉS**

La reconversion ou promotion par alternance est accessible aux salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est inférieure ou égale au niveau 5 de la nouvelle nomenclature des niveaux de formation, soit les titres et diplômes de niveau inférieur à la licence.

## **Article 3 – CERTIFICATIONS ELIGIBLES**

Conformément aux dispositions de l'article L.6324-3 le présent accord définit les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

Pour définir ces certifications, il a été tenu compte des résultats :

- des dernières études et des travaux conduits notamment dans la branche par l'Observatoire des métiers des professions libérales ;
- des travaux VetFuturs conduits par le Syndicat National des Vétérinaires

### **3.1 – Auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV)**

La formation d'auxiliaire spécialisée vétérinaire correspond à la formation initiale du métier. Le métier n'est pas réglementé mais le titre d'ASV devient indispensable car les fonctions et les prérogatives attribuées aux auxiliaires sans diplôme sont très limitées et moins demandées. Le recrutement d'ASV diplômés est régulièrement en tension dans certaines régions qui n'enregistrent aucun ASV diplômé demandeur d'emploi ou font face au manque de mobilité des postulants. La certification est ainsi une condition essentielle pour **l'employabilité** des personnes dans le secteur de la santé animale.

Certification éligible : Titre « Auxiliaire Spécialisé(e) Vétérinaire » (ASV)

### **3.2 – Conseiller en clientèle vétérinaire (CCV)**

Comme dans d'autres secteurs, on observe également une concentration des acteurs des soins vétérinaires avec la création de structures de taille plus importante. Ces changements conduisent à une spécialisation de plus en plus importante des métiers, en particulier sur le Front-Office avec le développement de la fonction de Conseiller en clientèle vétérinaire. La mutation de l'activité vétérinaire vers une offre de services de plus en plus technique et qualitative impose aux structures de développer chez leurs salariés des compétences-clé de la relation client en santé vétérinaire, sous peine d'érosion de leur clientèle. En effet, les études menées sur la fidélisation des propriétaires d'animaux montrent clairement que la relation client est le facteur principal de choix d'une structure vétérinaire. Un défaut de compétences des salariés en poste pourrait donc être un obstacle à leur évolution professionnelle.

Certification éligible : CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV)

### **3.3 – Auxiliaire conseil en comportement et bien-être animal (ACC)**

Le métier de vétérinaire lui-même est en évolution constante. Dans le champ du comportement animal, les vétérinaires peuvent notamment déléguer aux auxiliaires le parcours éducatif des animaux (ex : animation de puppy class) et les exercices de thérapie comportementale.

De nouvelles compétences sont donc exigées pour répondre à cette nouvelle fonction d'Auxiliaire-Conseil en comportement. Par ailleurs, les mutations sociétales notamment vis-à-vis du lien de plus en plus étroit entre l'homme et l'animal et des nouvelles exigences relatives au bien-être animal incitent les professionnels à développer la qualification de leur personnel dans ce domaine, en lien étroit avec les conditions dans lesquelles il est pris en charge et hospitalisé dans la structure. Un déficit de formation en bien-être animal est de nature à compromettre le maintien dans l'emploi, au vu des fortes réactions de la clientèle en cas de manquement dans ce domaine.

Certification éligible : CQP « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal » (ACC)

#### **Article 4 – ORGANISATION DE LA FORMATION**

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### **Article 5 – DURÉE DES ACTIONS**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance doivent réunir deux conditions :

- Une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, pouvant être allongée pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Une durée de la formation (positionnement, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des heures de stage, y compris celles prévues par les référentiels de certification) comprise entre 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures et 25% de la durée totale (soit 400 heures pour un emploi à temps plein pendant un an).

La durée de l'action de promotion ou de reconversion par alternance mise en œuvre pour l'obtention du Titre « Auxiliaire Spécialisé(e) Vétérinaire » (ASV) prévu à l'article 3.1 sus-cité est étendue à une durée de 24 mois en raison de la nature de cette qualification, pour favoriser les apprentissages, tout en permettant une répartition des périodes de formation compatibles avec le fonctionnement de la structure vétérinaire.

Le poste d'ASV, très polyvalent, est susceptible de concerner tous les domaines d'activité de l'entreprise vétérinaire : conseil en santé animale, vente au comptoir, e-communication, gestion des stocks, bureautique, comptabilité, gestion des équipes, hygiène médicale, assistance aux soins, assistance en chirurgie, laboratoire, imagerie, etc. L'acquisition de l'ensemble de ces compétences nécessite un temps de pratique en entreprise permettant d'acquérir la maîtrise des savoir-faire pratiques et des gestes techniques.

La durée des actions de promotion ou de reconversion par alternance mise en œuvre pour l'obtention des CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » et « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal » prévu à l'article 3.2 et 3.3 sus-cités sont étendues à une durée de 24 mois en raison de la nature de cette qualification.

En effet, chacun des trois blocs de compétences du CQP est certifié par la réalisation concrète d'un projet d'amélioration de pratiques dans l'entreprise. Ainsi, pour valider un bloc de compétences, le salarié doit rendre compte de sa contribution personnelle au projet d'amélioration (choisi avec le référent d'entreprise) et des résultats obtenus. Chaque bloc est préparé sur environ huit journées de formation, réparties à raison d'un à deux jours par mois, ceci afin de limiter la fréquence de départ du salarié dans des entreprises qui relèvent majoritairement de la catégorie des TPE, éprouvant des difficultés à remplacer le personnel absent, mais aussi en vue d'allouer le délai nécessaire au transfert des connaissances et savoir-faire acquis en formation, pour la réalisation du projet d'amélioration. Cela représente ainsi au total 8 mois pour un bloc de compétences, donc 24 mois pour les trois blocs de compétence du CQP (total 175h).

## **Article 6 – TUTORAT**

### **6.1. – Désignation du tuteur**

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion en alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

### **6.2. – Encadrement des salariés**

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés au total quelle que soit la forme du contrat de travail.

### **6.3. – Exercice de la fonction de tuteur**

Pour permettre l'exercice des missions de tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de laisser au tuteur le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre de l'action de promotion ou de reconversion par l'alternance, y compris les relations avec les prestataires de formation.

L'employeur a aussi obligation de libérer le temps nécessaire à la formation du tuteur. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des tuteurs bénéficiaires de ces formations.

### **6.4. – Les missions du tuteur**

**Les tuteurs ont les fonctions suivantes :**

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

## **6.5. – Reconnaissance du tutorat**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur la valorisation du tutorat lors de la première réunion de la commission paritaire à partir de mars 2021.

## **Article 7 – FINANCEMENT**

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont financées prioritairement sur les fonds de l'alternance par l'OPCO.

Les signataires demandent à l'OPCO d'adopter, comme en matière de contrat d'apprentissage, un coût forfaitaire pour les certifications et non un coût à l'heure.

La période de reconversion ou promotion en alternance peut être mobilisée, notamment :

- En articulation avec le CPF des salariés lorsque le projet de formation a été établi d'un commun accord ;
- En articulation avec les fonds conventionnels, le cas échéant, sur proposition de la SPP.

Il est demandé à l'OPCO de prévoir la prise en charge des coûts pédagogiques et frais annexes, mais également de la rémunération dans les limites fixées par la réglementation. La SPP peut proposer des priorités pour le financement des salaires et les coûts des certifications.

## **Article 8. – DISPOSITIONS DIVERSES**

### **8.1. – Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail.

### **8.2. – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan de cet accord sera fait régulièrement par les partenaires sociaux de la branche.

### **8.3. – Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

### **8.4. – Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **8.6. – Extension**

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

#### **8.7 – Date d'effet**

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel. L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 15 décembre 2020

**Le SNVEL**

**FO – FSPSS**

**La FGA – CFDT**

**La CFTC-AGRI**

**L'UNSA – FESSAD**