



Open Archive TOULOUSE Archive Ouverte (OATAO)

OATAO is an open access repository that collects the work of Toulouse researchers and makes it freely available over the web where possible.

This is an author-deposited version published in : <http://oatao.univ-toulouse.fr/Eprints> ID : 17376

To cite this version :

Nguyen, Annelise. *Les vétérinaires praticiens salariés ayant dépassé l'âge moyen d'installation en France : profil, ambitions, perspectives d'avenir*. Thèse d'exercice, Médecine vétérinaire, Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse - ENVT, 2016, 113 p.

Any correspondence concerning this service should be sent to the repository administrator: staff-oatao@inp-toulouse.fr.

LES VÉTÉRINAIRES PRATICIENS SALARIÉS AYANT DÉPASSÉ L'ÂGE MOYEN D'INSTALLATION EN FRANCE : PROFIL, AMBITIONS, PERSPECTIVES D'AVENIR

THESE
pour obtenir le grade de
DOCTEUR VÉTÉRINAIRE

DIPLOME D'ÉTAT

*présentée et soutenue publiquement
devant l'Université Paul-Sabatier de Toulouse*

par

NGUYEN, Annelise
Née, le 22 Août 1989 à Paris (75)

Directeur de thèse : M. Pierre SANS

JURY

PRESIDENT :
M. Gérard CAMPISTRON

Professeur à l'Université Paul-Sabatier de TOULOUSE

ASSESEURS :
M. Pierre SANS
M. Michel FRANCO

Professeur à l'École Nationale Vétérinaire de TOULOUSE
Professeur à l'École Nationale Vétérinaire de TOULOUSE

Répartition des Enseignants-Chercheurs par Département.

Mise à jour : 06/09/2016

DIRECTRICE : ISABELLE CHMITELIN

| ELEVAGE ET PRODUITS/SANTE PUBLIQUE VETERINAIRE | SCIENCES BIOLOGIQUES ET FONCTIONNELLES | SCIENCES CLINIQUES DES ANIMAUX DE COMPAGNIE, DE SPORT ET DE LOISIRS |
|---|---|--|
| <p>Responsable : M. SANS</p> | <p>Responsable : Mme GAYRARD</p> | <p>Responsable : Mme CADIERGUES</p> |
| <p><u>ALIMENTATION ANIMALE :</u> M. ENJALBERT Francis, PR Mme PRIYMENKO Nathalie, MC Mme MEYNADIER Annabelle, MC</p> | <p><u>ANATOMIE :</u> M. MOGICATO Giovanni, MC M. LIGNEREUX Yves, PR Mme DEVIERS Alexandra, MC</p> | <p><u>ANESTHESIOLOGIE</u> M. VERWAERDE Patrick, MC</p> |
| <p><u>EPIDEMIOLOGIE :</u> Mme Mathilde PAUL, MC</p> <p><u>MALADIES REGLEMENTEES-ZOONOSES- MEDECINE PREVENTIVE DES CARNIVORES DOMESTIQUES-DROIT VETERINAIRE :</u> M. PICALET Dominique, PR</p> | <p><u>ANATOMIE PATHOLOGIQUE - HISTOLOGIE :</u> M. DELVERDIER Maxence, PR Mme LETRON-RAYMOND Isabelle, MC Mme BOURGES-ABELLA Nathalie, PR Mme LACROUX Caroline, PR</p> | <p><u>CHIRURGIE :</u> M. AUTEFAGE André, PR M. ASIMUS Erik, MC M. MATHON Didier, MC Mme MEYNAUD-COLLARD Patricia, MC Mme PALIERNE Sophie, MC</p> |
| <p><u>PARASITOLOGIE-ZOOLOGIE :</u> M. FRANC Michel, PR M. JACQUIET Philippe, PR M. LIENARD Emmanuel, MC Mme BOUHSIRA Emilie, MC</p> | <p><u>BIOLOGIE MOLECULAIRE :</u> Mme BOUCLAINVILLE-CAMUS Christelle, MC</p> | <p><u>MEDECINE INTERNE :</u> Mme DIQUELOU Armelle, MC M. DOSSIN Olivier, MC Mme LAVOUE Rachel, MC Mme GAILLARD-THOMAS Elodie, MCC</p> |
| <p><u>HYGIENE ET INDUSTRIE DES ALIMENTS :</u> M. BRUGERE Hubert, PR M. BAILLY Jean-Denis, PR Mme BIBBAL Delphine, MC Mme COSTES Laura, AERC Mme DAVID Laure, MCC</p> | <p><u>MICROBIOLOGIE – IMMUNOLOGIE - MALADIES INFECTIEUSES :</u> M. MILON Alain, PR M. BERTAGNOLI Stéphane, PR M. VOLMER Romain, MC Mme BOULLIER Séverine, MC Mme DANIELS Hélène, MC</p> | <p><u>OPHTALMOLOGIE :</u> M. DOUET Jean-Yves, MC</p> |
| <p><u>PATHOLOGIE DE LA REPRODUCTION :</u> M. BERTHELOT Xavier, PR M. BERGONIER Dominique, MC Mme CHASTANT-MAILLARD Sylvie, PR Mme HAGEN-PICARD Nicole, PR M. NOUVEL Laurent-Xavier, MC Mme MILA Hanna, MC</p> | <p><u>BIOSTATISTIQUES :</u> M. CONCORDET Didier, PR M. LYAZRHI Faouzi, MC</p> | <p><u>DERMATOLOGIE :</u> Mme CADIERGUES Marie-Christine, PR</p> |
| <p><u>PATHOLOGIE DES RUMINANTS :</u> M. SCHELCHER François, PR M. FOUCRAS Gilles, PR M. CORBIERE Fabien, MC M. MAILLARD Renaud, MC M. MEYER Gilles, PR</p> | <p><u>PHARMACIE-TOXICOLOGIE :</u> M. PETIT Claude, PR Mme CLAUW Martine, PR M. GUERRE Philippe, PR M. JAEG Philippe, MC</p> | <p><u>IMAGERIE MEDICALE</u> M. CONCHOU Fabrice, MC</p> |
| <p><u>PRODUCTION ET PATHOLOGIE AVIAIRE ET PORCINE :</u> Mme WARET-SZKUTA Agnès, MC M. JOUGLAR Jean-Yves, MC M. GUERIN Jean-Luc, PR M. LE LOC'H Guillaume, MC</p> | <p><u>PHYSIOLOGIE –PHARMACOLOGIE THERAPEUTIQUE :</u> M. BOUSQUET-MELOU Alain, PR Mme GAYRARD-TROY Véronique, PR Mme FERRAN Aude, MC M. LEFEBVRE Hervé, PR</p> | <p><u>BIOLOGIE MOLECULAIRE. :</u> Mme TRUMEL Catherine, PR</p> |
| <p><u>PRODUCTIONS ANIMALES AMELIORATION GENETIQUE ECONOMIE :</u> M. DUCOS Alain, PR M. SANS Pierre, PR M. RABOISSON Didier, MC</p> | <p><u>BIOCHIMIE. :</u> Mme BENNIS-BRET Lydie, MC</p> <p><u>ANGLAIS :</u> M. SEVERAC Benoît, PLPA Mme MICHAUD Françoise, PCEA</p> | <p><u>PATHOLOGIE DES EQUIDES :</u> M. CUEVAS RAMOS Gabriel, MC Mme PRADIER Sophie, MC Mme LALLEMAND Elodie, AERC</p> |

Remerciements :

A notre président de thèse,

Monsieur le Professeur Gérard CAMPISTRON,

Professeur des universités,

Praticien hospitalier,

Physiologie-Hématologie,

Qui nous a fait l'honneur d'accepter la présidence de notre jury de thèse.

Hommages respectueux.

A notre jury de thèse,

Monsieur le Professeur Pierre SANS,

Professeur de l'École Nationale Vétérinaire de Toulouse,

Productions animales - Economie,

Qui nous a fait l'honneur d'encadrer et de nous avoir guidé tout au long de ce travail,

Sincères remerciements.

Monsieur le Professeur Michel FRANCO,

Professeur de l'École Nationale Vétérinaire de Toulouse,

Parasitologie,

Qui nous a fait l'honneur de participer à notre jury de thèse,

Toute notre gratitude.

MERCI

A tous ceux qui m'ont apporté leur précieuse aide pour cette thèse,

A Laurent Jessenne pour son aide, sa gentillesse et ses précieux conseils.

A l'Ordre des vétérinaires pour la diffusion du questionnaire.

A François Courrouble pour son aide.

A Jean-Matthieu Ricard pour son témoignage et ses conseils.

A Hélène Villorroya pour son témoignage.

Table des matières :

| | |
|--|----|
| Liste des abréviations | 10 |
| Table des illustrations | 11 |
| Liste des annexes | 15 |
| Introduction | 16 |
| Partie 1 : Définition du statut de vétérinaire salarié de structure libérale | |
| 1. Définition règlementaire | 17 |
| 2. Le contrat de travail | 17 |
| 2.1 Généralités | 17 |
| 2.2 Modèles de contrat | 19 |
| 2.2.1 Article 1 : Engagement | 19 |
| 2.2.2 Article 2 : Motif et durée | 19 |
| 2.2.3 Article 3 : Qualifications | 19 |
| 2.2.4 Article 4 : Fonctions | 21 |
| 2.2.5 Article 5 : Lieu d'exercice | 21 |
| 2.2.6 Article 6 : Période d'essai | 21 |
| 2.2.7 Article 7 : Durée de travail | 22 |
| 2.2.7.1 Pour les cadres intégrés et élèves non cadres | 22 |
| 2.2.7.2 Pour les cadres autonomes | 23 |
| 2.2.8 Article 8 : Gardes et astreintes | 24 |
| 2.2.9 Article 9 : Rémunération | 24 |
| 2.2.9.1 Rémunération du travail effectif selon l'expérience | 24 |
| 2.2.9.1.1 Pour les cadres intégrés et élèves non cadres | 25 |
| 2.2.9.1.2 Pour les cadres autonomes | 26 |
| 2.2.9.2 Ancienneté | 26 |
| 2.2.9.3 Avantages en nature | 27 |
| 2.2.9.4 Prime de remplacement | 28 |
| 2.2.9.5 Prime d'intéressement | 29 |
| 2.2.9.6 Plan d'épargne salariale | 29 |
| 2.2.9.7 Compte épargne temps | 30 |
| 2.2.10 Article 10 : Rémunération des gardes et astreintes | 30 |
| 2.2.11 Article 11 : Congés payés | 32 |

| | |
|---|----|
| 2.2.12 Article 12 : Egalité de traitement | 33 |
| 2.2.13 Article 13 : Priorité d'affectation | 33 |
| 2.2.14 Article 14 : Autres activités | 33 |
| 2.2.15 Article 15 : Obligations..... | 33 |
| 2.2.16 Article 16 : Déontologie | 33 |
| 2.2.17 Article 17 : Clause de non concurrence | 34 |
| 2.2.18 Article 18 : Rupture | 35 |
| 2.2.19 Article 19 : Protection sociale | 35 |
| 2.2.20 Article 20 : Clauses particulières | 35 |
| 2.2.21 Article 21 : Dispositions particulières | 36 |
| 3. Démarches à entreprendre avant le salariat | 36 |
| 4. Salariat et formation | 37 |
| 5. Le syndicat des vétérinaires praticiens salariés : le CFE-CGC Agro | 38 |
| 6. Le salarié et la retraite | 39 |

Partie 2 : La population des vétérinaires praticiens salariés

| | |
|--|----|
| 1. Evolution démographique des vétérinaires praticiens salariés | 41 |
| 2. Evolution de la volonté d'exercer en tant que salarié chez les étudiants vétérinaires | 43 |
| 2.1 Au cours de leur formation en école vétérinaire | 43 |
| 2.2 Le devenir des jeunes diplômés | 46 |
| 3. Le choix d'être vétérinaire salarié | 49 |
| 4. La féminisation de la profession | 52 |
| 4.1 Historique | 52 |
| 4.2 Féminisation et installation en libéral | 54 |
| 4.3 Secteur d'activité | 55 |
| 4.4 Lieu d'exercice..... | 56 |
| 4.5 Temps de travail | 57 |
| 4.6 Salariat et maternité | 59 |
| 4.7 Rémunération des femmes | 59 |
| 5. Devenir libéral | 60 |
| 5.1 La collaboration libérale..... | 60 |
| 5.2 L'association ou l'exercice individuel..... | 62 |
| 5.3 Les aides à l'installation..... | 63 |

Partie 3 : Enquête auprès des vétérinaires praticiens salariés ayant dépassé l'âge moyen d'installation

| | |
|--|-----|
| 1. Réalisation de l'enquête | 65 |
| 1.1 Objectif | 65 |
| 1.2 Matériel et méthode | 65 |
| 2. Résultats de l'enquête | 66 |
| 2.1 Profil de la population cible | 66 |
| 2.1.1 Sexe des répondants | 66 |
| 2.1.2 Répartition de l'âge | 67 |
| 2.1.3 Ecole d'origine | 67 |
| 2.1.4 Situation familiale | 68 |
| 2.1.5 Diplômes complémentaires au doctorat vétérinaire | 68 |
| 2.2 Carrière des vétérinaires salariés interrogés | 69 |
| 2.2.1 Emploi actuel | 69 |
| 2.2.1.1 Structures employant les vétérinaires interrogés | 69 |
| 2.2.1.2 Poste occupé actuellement | 71 |
| 2.2.1.3 Rémunération | 74 |
| 2.2.2 Postes occupés précédemment | 76 |
| 2.2.3 Périodes d'inactivités | 78 |
| 2.3 Opinion des vétérinaires interrogés sur le salariat | 80 |
| 2.4 Opinion sur la reconnaissance des salariés dans la profession vétérinaire | 84 |
| 2.5 Raisons de ne pas choisir l'exercice libéral | 85 |
| 2.6 Perspectives d'avenir | 86 |
| 3. Discussion | 91 |
| 3.1 Limites de l'enquête | 91 |
| 3.2 Le choix d'être un vétérinaire praticien salarié | 92 |
| 3.3 Un lien entre la féminisation de la profession et la pérennité du salariat ? | 93 |
| 3.4 Une volonté d'installation toujours présente | 93 |
| 3.5 Des progrès à faire concernant ce statut | 94 |
| Conclusion | 95 |
| Bibliographie | 97 |
| Annexes | 102 |

Liste des abréviations :

AGIRC : Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres
ARRCO : Association pour le Régime de Retraite COMplémentaire des salariés
ASV : Auxiliaire Spécialisée Vétérinaire
CAPVEL : Club Avenir Professionnel des Vétérinaires d'Exercice Libéral
CARPV : Caisse Autonome de Retraite et de Prévoyance des Vétérinaires
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CEAV : Certificat d'Etudes Approfondies Vétérinaires
CES : Certificat d'Etudes Supérieures
CET : Compte Epargne Temps
CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres
CPF : Compte Personnel de Formation
CROV : Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires
DESV : Diplôme d'Etudes Supérieures Vétérinaires
DGER : Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
DIF : Droit Individuel à la Formation
DPAE : Déclaration Préalable à l'Embauche
DUE : Déclaration Unique d'Embauche
ENV : Ecole Nationale Vétérinaire
JDLIA : Journées De l'Installation et de l'Association
OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PEE : Plan d'Epargne d'Entreprise
PERCO : Plan d'Epargne pour la Retraite COLlectif
PSS : Plafond de Sécurité Sociale
REV : Rencontres entre Etudiants et Vétérinaires
RSI : Relevé de Situation Individuelle
SAM : Salaire Annuel Moyen
SNVEL : Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral
URSSAF : Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales

Table des illustrations :

Liste des figures :

| | |
|--|----|
| <u>Figure 1</u> : Pourcentages de vétérinaires praticiens salariés syndiqués..... | 38 |
| <u>Figure 2</u> : Implantation des vétérinaires par département en 2015..... | 43 |
| <u>Figure 3</u> : Statut d'exercice envisagé par les étudiants de première année de la promotion 2005..... | 44 |
| <u>Figure 4</u> : Statut d'exercice envisagé par les étudiants de deuxième année de la promotion 2005..... | 45 |
| <u>Figure 5</u> : Ecole et pays d'origine des nouveaux inscrits à l'Ordre en 2015..... | 46 |
| <u>Figure 6</u> : Devenir des vétérinaires diplômés en 2014..... | 47 |
| <u>Figure 7</u> : Taille des entreprises/ Organismes..... | 48 |
| <u>Figure 8</u> : Sondage réalisé auprès de 103 vétérinaires praticiens salariés..... | 50 |
| <u>Figure 9</u> : Ressenti des salariés praticiens sur leur considération dans la profession..... | 51 |
| <u>Figure 10</u> : Rémunération complémentaire des salariés..... | 51 |
| <u>Figure 11</u> : Durée du salariat..... | 52 |
| <u>Figure 12</u> : Nombre de nouveaux vétérinaires inscrits à l'Ordre par sexe entre 1985 et 2015 | 53 |
| <u>Figure 13</u> : Modalité d'exercice des vétérinaires praticiens en 2015..... | 53 |
| <u>Figure 14</u> : Pyramide des âges des vétérinaires praticiens salariés en 2015..... | 55 |
| <u>Figure 15</u> : Secteur d'activité des vétérinaires praticiens en 2014..... | 56 |
| <u>Figure 16</u> : Répartition des vétérinaires par région et par sexe en 2014..... | 57 |
| <u>Figure 17</u> : Temps d'exercice des vétérinaires praticiens salariés..... | 58 |
| <u>Figure 18</u> : Tranches de salaire en fonction du sexe des vétérinaires praticiens salariés..... | 59 |
| <u>Figure 19</u> : Répartition homme/femme par classe d'âge des vétérinaires libéraux..... | 60 |
| <u>Figure 20</u> : Chronologie des réponses au questionnaire..... | 66 |
| <u>Figure 21</u> : Ecole d'origine..... | 67 |
| <u>Figure 22</u> : Situation familiale..... | 68 |
| <u>Figure 23</u> : Diplôme complémentaire au doctorat vétérinaire..... | 69 |
| <u>Figure 24</u> : Type de structure..... | 69 |
| <u>Figure 25</u> : Activité dominante..... | 70 |
| <u>Figure 26</u> : Type de contrat..... | 72 |
| <u>Figure 27</u> : Recours au temps partiel chez les hommes et les femmes interrogés..... | 73 |
| <u>Figure 28</u> : Raisons du recours au temps partiel..... | 74 |
| <u>Figure 29</u> : Rémunération des heures supplémentaires et complémentaires..... | 75 |

| | |
|--|-----|
| <u>Figure 30</u> : Perception d'une rémunération complémentaire par les vétérinaires salariés répondants | 76 |
| <u>Figure 31</u> : « Donnez votre degré d'accord avec les propositions suivantes » | 81 |
| <u>Figure 32</u> : « Donnez votre degré d'accord avec les affirmations suivantes » | 84 |
| <u>Figure 33</u> : Pensez-vous que vous serez toujours salarié(e) dans 2 ans ? | 86 |
| <u>Figure 34</u> : Pour quoi quitteriez-vous le salariat ? | 87 |
| <u>Figure 35</u> : Quel mode d'exercice libéral choisiriez-vous ? | 87 |
| <u>Figure 36</u> : Pensez-vous quitter le statut de salarié un jour ? | 88 |
| <u>Figure 37</u> : Dans plus de 2 ans, pour quoi quitteriez-vous le salariat ? | 89 |
| <u>Figure 38 et 39</u> : Dans combien de temps vous expatrieriez-vous et pour quoi faire ? | 91 |
| <u>Figure 40</u> : Sexe des répondants | 112 |
| <u>Figure 41</u> : Activité dominante en fonction du sexe des répondants | 112 |
| <u>Figure 42</u> : « Si vous souhaitez rester salarié dans 2 ans, pensez-vous rester dans la même structure ? » | 113 |
| <u>Figure 43</u> : Avec quel statut souhaiteriez-vous exercer dans une chaîne de clinique vétérinaire ? | 113 |

Liste des graphiques :

| | |
|---|----|
| <u>Graphique 1</u> : Evolution du nombre de salarié de 1972 à 2012..... | 41 |
| <u>Graphique 2</u> : Projection du nombre de vétérinaires salariés en 2022..... | 42 |
| <u>Graphique 3</u> : Réponses à la question « Trouvez-vous que votre enseignement vétérinaire vous apporte des bonnes compétences et aptitudes ? »..... | 45 |
| <u>Graphique 4</u> : Nombres de création de structures vétérinaires en métropole..... | 62 |
| <u>Graphique 5</u> : Age des vétérinaires salariés ayant répondu à l'enquête..... | 67 |
| <u>Graphiques 6, 7 et 8</u> : Nombre de vétérinaires associés, salariés et salariés non vétérinaires dans la structure..... | 71 |
| <u>Graphique 9</u> : Durée d'occupation du poste actuel..... | 72 |
| <u>Graphique 10</u> : Nombre d'emplois occupés avant le poste actuel..... | 77 |
| <u>Graphique 11</u> : Durée d'occupation des précédents emplois..... | 78 |
| <u>Graphiques 12 et 13</u> : Nombre et durée des périodes d'inactivité..... | 79 |
| <u>Graphique 14</u> : Motifs d'inactivité cités..... | 80 |
| <u>Graphique 15</u> : « Avez-vous déjà entendu parlé de : »..... | 83 |
| <u>Graphique 16</u> : Opinion des répondants sur le syndicat des vétérinaires salariés..... | 84 |

Liste des tableaux :

| | |
|---|----|
| <u>Tableau 1</u> : Echelons de la convention collective des vétérinaires salariés | 20 |
| <u>Tableau 2</u> : Temps de travail maximal fixé par la convention collective | 22 |
| <u>Tableau 3</u> : Coefficients attribués aux échelons pour cadres intégrés et élèves non cadres | 25 |
| <u>Tableau 4</u> : Coefficients attribués aux échelons pour les cadres autonomes..... | 26 |
| <u>Tableau 5</u> : Evaluation forfaitaire en cas de mise à disposition d'un logement | 28 |
| <u>Tableau 6</u> : Evolution des secteurs d'activité auxquels aspirent les étudiants de 1 ^{ère} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} année..... | 44 |
| <u>Tableau 7</u> : Secteurs d'activités dans lesquels travaillent les répondants de l'enquête d'insertion de 2015..... | 48 |
| <u>Tableau 8</u> : Avantages et inconvénients du statut pour le salarié..... | 49 |
| <u>Tableau 9</u> : Moyennes d'âge d'installation et de sortie d'école selon le sexe..... | 54 |
| <u>Tableau 10</u> : Raisons données pour le choix d'un temps partiel | 58 |
| <u>Tableau 11</u> : Comparaison statut de salarié avec celui de collaborateur libéral..... | 61 |
| <u>Tableau 12</u> : Evolution du nombre et du pourcentage de cabinets vétérinaires par classe de taille entre 2005 et 2009..... | 63 |
| <u>Tableau 13</u> : Nombre d'heures travaillées par semaine | 73 |
| <u>Tableau 14</u> : Score d'affirmation et hiérarchisation des différentes proposition..... | 82 |
| <u>Tableau 15</u> : Classement des raisons de ne pas exercer en tant que libéral | 85 |
| <u>Tableau 16</u> : Classement des réponses à la question : « Pourquoi exercer en libéral ? »..... | 88 |
| <u>Tableau 17</u> : Classement des réponses à la question : « dans plus de 2 ans, pourquoi exercer en libéral ? »..... | 90 |

Liste des annexes

| | |
|--|-----|
| <u>Annexe 1</u> : Questionnaire en version intégrale | 102 |
| <u>Annexe 2</u> : Articles de loi cités en partie principale..... | 110 |
| <u>Annexe 3</u> : Résultats non présentés en partie principale | 107 |

Introduction

Le salariat est défini comme un mode d'organisation du travail qui repose sur la fourniture d'une prestation par une personne, contre rémunération et sous lien de subordination juridique avec un employeur qui peut être individuel ou collectif. On le retrouve dans tous les secteurs y compris dans le champ des professions libérales telles que les notaires, les avocats ou plus récemment les médecins depuis le décret n° 2006-1585 du 13 décembre 2006 entré en vigueur le 15 juin 2007. Pour les vétérinaires, ce statut concerne ceux qui travaillent dans le secteur de l'industrie, en tant que fonctionnaire de l'Etat ou encore les vétérinaires praticiens ayant choisi le salariat plutôt que la collaboration libérale ou l'exercice libéral individuel ou en association.

Depuis quelques années, de plus en plus de vétérinaires salariés de structures libérales sont recensés. Si ce statut de vétérinaire praticien salarié constitue traditionnellement presque un passage obligatoire juste après la sortie de l'école pour acquérir de l'expérience, de nombreux vétérinaires restent salariés après 32 ans, âge moyen d'installation d'après la Caisse de Retraite et de Prévoyance des Vétérinaires (*CARPV*). Des sondages ont interrogé la population globale des vétérinaires praticiens salariés mais peu de données sont disponibles spécifiquement pour ceux âgés de plus de 32 ans. Cette thèse a donc pour objectifs de connaître la motivation, le profil et les perspectives d'avenir de cette population afin de voir si cette phase de salariat est toujours temporaire ou si elle devient de plus en plus pérenne. Pour ce faire, une enquête a été réalisée auprès de cette sous-population de vétérinaires praticiens salariés, avec les instances professionnelles vétérinaires. Dans une première partie, la définition d'un vétérinaire praticien salarié sera présentée ainsi que ses droits et devoirs. Puis nous présenterons les données qui sont disponibles pour cette population. Enfin, une analyse des résultats de l'enquête auprès des vétérinaires praticiens salariés de plus de 32 ans sera réalisée.

Partie 1 : Définition du statut de vétérinaire salarié de structure libérale

1. Définition réglementaire :

Le salarié se définit comme une personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination. Le salarié dispose légalement ou conventionnellement d'un certain nombre de droits attachés à son statut : information, expression, paiement d'un salaire minimum en fonction de l'emploi occupé, limitation de la durée du travail, etc. Les devoirs qu'il a en contrepartie vis-à-vis de son employeur et qui consistent essentiellement dans la fourniture d'un travail selon les instructions qui lui sont données sont fixés par la réglementation, par le contrat de travail et par l'employeur lui-même (*Tissot Editions, 2016*).

Au sein des cliniques vétérinaires, le statut de salarié s'applique aux auxiliaires spécialisées vétérinaires (ASV), aux autres personnels comme les secrétaires ou le personnel de nettoyage et d'entretien des locaux, aux agents comptables, directeurs des ressources humaines et aux vétérinaires qui sont employés par un autre vétérinaire praticien. Il existe alors un lien de subordination entre le vétérinaire salarié et le titulaire mais le salarié étant lui aussi soumis au code de la déontologie, il conserve son indépendance dans tous les actes relevant de la possession de son diplôme : « *Dans les limites fixées par la loi, et en particulier par les dispositions des articles L. 5143-4, L. 5143-5 et L. 5143-6 du code de la santé publique, le vétérinaire est libre de ses prescriptions. Il ne saurait aliéner cette liberté vis-à-vis de quiconque.* Article R242-44 du code de la déontologie, (Décret n°2003-967 du 9 octobre 2003) ».

Mais contrairement au collaborateur libéral, le vétérinaire salarié ne peut se constituer sa clientèle propre (Décret n°2003-967 du 9 octobre 2003) et ne s'occupe généralement pas de la gestion de l'établissement dans lequel il exerce.

2. Contrat de travail

2.1. Généralités

La rédaction d'un contrat de travail qui lie le titulaire au vétérinaire salarié est rendue obligatoire par le code du travail, le code de déontologie et la convention collective.

« **Article R242-40** du code de déontologie : *relations contractuelles entre vétérinaires.*

Toute convention ou tout contrat à caractère professionnel entre vétérinaires fait l'objet d'un engagement écrit communiqué au Conseil Régional de l'Ordre dans le mois suivant sa signature.

Le conseil régional de l'ordre vérifie la conformité du contrat ou de la convention avec les principes de la présente section.

La convention ou le contrat est réputé conforme si, dans les trois mois qui suivent sa communication, le conseil régional de l'ordre n'a pas fait connaître d'observations. »

(Décret n°2003-967 du 9 octobre 2003)

Le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :

- Identité des parties
- Lieu de travail (ou éventuellement les lieux de travail)
- Date d'entrée et début du contrat
- Durée de la période d'essai
- Emploi et catégorie
- Durée des congés payés
- Durée du préavis
- Montant et périodicité de la rémunération et ses composants
- Durée quotidienne et/ou hebdomadaire de travail
- Mention de la convention collective et précision de l'échelon du salarié
- Mention du statut de cadre et de l'affiliation à une caisse de retraite des cadres pour les vétérinaires diplômés.

Ce document définit les obligations réciproques et constitue la référence en cas de conflit entre employeur et employé. Il doit être conforme à la réglementation générale du travail et aux dispositions de la convention collective et doit être transmis au Conseil Régional de l'Ordre dans le mois qui suit sa signature. Des modèles de contrats sont disponibles sur le site internet de l'Ordre.

Il existe différents types de contrat. Le salarié peut être cadre intégré (les fonctions le conduisent à suivre les horaires de l'équipe) ou cadre autonome (bénéficiant théoriquement d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps), peut être engagé pour

une durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel et le contrat peut comprendre ou non l'exécution de gardes et astreintes.

2.2. Modèles de contrat (*Ordre des vétérinaires, 2015*)

2.2.1. Article 1 : Engagement

L'engagement est soumis à la condition expresse de l'aptitude à l'emploi envisagé reconnue par le médecin du travail à la suite de la visite médicale d'embauche du salarié. Le salarié doit aussi déclarer formellement qu'il n'est pas lié à une autre entreprise par un engagement qui empêcherait l'embauche. La date de début du contrat y est inscrite et l'employeur doit avoir fait une déclaration préalable d'embauche à l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

2.2.2. Article 2 : Motif et durée (dans le cas d'un CDD)

Les dates de début et de fin de contrat sont précisées ainsi que le motif.

Dans le cas d'un remplacement, l'identité et la raison de l'absence de la personne remplacée sont précisées. Le contrat à durée déterminée peut être à terme fixe. Dans ce cas l'engagement du salarié prend fin automatiquement et sans formalité à la date indiquée mais peut être renouvelé par commun accord et signature d'un avenant pour une durée maximale de 18 mois, renouvellement compris. Dans le cas d'un CDD à terme incertain, si l'absence de la personne remplacée se prolonge au-delà de la durée minimale envisagée par le contrat, celui-ci se poursuit jusqu'à la date de son retour qui constitue le terme automatique du contrat. Si en revanche l'absence de la personne remplacée n'excède pas la durée minimale indiquée, l'employeur doit aviser le salarié de son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà de cette durée minimale par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai convenu par l'employeur et le remplaçant.

Dans le cas d'un engagement suite à un accroissement temporaire d'activités, la raison de cet accroissement doit être précisée.

2.2.3. Article 3 : Qualifications

L'échelon du salarié doit être précisé (*tableau 1*) ainsi que le coefficient correspondant de la convention collective. Il est aussi précisé si le salarié est engagé en qualité de vétérinaire diplômé ou en qualité d'élève d'une école vétérinaire française et titulaire d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires (DEFV) qui s'engage alors à soutenir sa thèse de Docteur

vétérinaire au plus tard à la fin de l'année civile de sa sortie d'école conformément aux dispositions de l'article L.241-6 du code rural.

Tableau 1 : Echelons de la convention collective des vétérinaires salariés (*Convention collective des vétérinaires salariés, Légifrance, 2006*)

| Echelon | Définition | Formation |
|----------------|-------------------|--|
| 1 | Elève non cadre | Elève d'une école nationale vétérinaire française disposant du DEFV autorisé à exercer jusqu'au 31 décembre de l'année de fin d'études. |
| 2 | Cadre débutant | Vétérinaire diplômé inscrit au tableau de l'Ordre ayant moins de 2 ans d'expérience professionnelle de cadre |
| 3 | Cadre confirmé A | Vétérinaire diplômé inscrit au tableau de l'Ordre ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle de cadre |
| 4 | Cadre confirmé B | Vétérinaire diplômé inscrit au tableau de l'Ordre ayant plus de 4 ans d'expérience professionnelle de cadre |
| 5 | Cadre spécialisé | Vétérinaire diplômé inscrit au tableau de l'Ordre ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle de cadre et un diplôme d'études supérieures vétérinaires (DESV) |

Le salarié est affilié à une caisse des cadres choisie par son employeur.

2.2.4. Article 4 : Fonctions

Le salarié doit exercer ses fonctions de vétérinaire, sous l'autorité et dans le cadre des instructions qui lui sont données par l'employeur et toute personne que celui-ci désignerait. Il existe alors un lien de subordination entre l'employeur et l'employé bien qu'ils aient le même diplôme.

Le salarié exerce aussi ses fonctions conformément aux obligations de soins définies par le code de déontologie. Il conserve alors son indépendance dans les actes relevant de la possession de son diplôme et sa liberté de prescription.

2.2.5. Article 5 : Lieu d'exercice

Le salarié exerce ses fonctions au(x) domicile(s) professionnel(s) de l'employeur, ainsi qu'au domicile des clients.

2.2.6. Article 6 : Période d'essai

Pour les cadres autonomes et lors d'un CDI, le salarié est soumis à une période d'essai de 4 mois qui ne peut être renouvelée. Durant cette période d'essai, chacune des parties demeure libre de rompre son engagement sans indemnité, en respectant un préavis (conformément à la convention collective).

Si l'employeur met fin à la période d'essai, le délai de prévenance minimal est de :

- 24 heures si le salarié compte moins de 8 jours de présence
- 48 heures si le salarié compte entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines si le salarié compte entre 1 et 3 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

Si le salarié met fin à la période d'essai, le délai de prévenance minimal est de :

- 24 heures si le salarié compte moins de 8 jours de présence
- 48 heures si le salarié compte plus de 8 jours de présence

Lors d'un CDD, le salarié est soumis à période d'essai d'un jour par semaine si le contrat a une durée initiale de 6 mois ou moins et d'un mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois. Durant cette période d'essai, chacune des parties demeure libre de rompre son engagement sans indemnité, en respectant un préavis (conformément à la convention collective) de :

- 24 heures si le salarié compte moins de 8 jours de présence
- 48 heures si le salarié compte entre 8 jours et 1 mois de présence

Pour les deux types de contrat, si pendant la période d'essai, le contrat de travail devait être suspendu pour quelque motif que ce soit, elle serait prolongée d'une durée identique à la période de suspension.

2.2.7. Article 7 : Durée de travail

2.2.7.1 Pour les cadres intégrés et élèves non cadres :

Pour les cadres intégrés à temps plein, le salarié exerce ses fonctions pour le compte exclusif de son employeur. La durée hebdomadaire de travail est fixée conformément à l'horaire collectif affiché dans l'entreprise et auquel le salarié est intégré et selon le type de contrat. La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois pour les contrats à temps plein (*tableau 2*). C'est la durée au-delà de laquelle sont calculées les heures supplémentaires. De nombreuses dispositions du code du travail limitent la durée maximale du travail sur la journée, la semaine ou le mois. La convention collective a apporté quelques assouplissements, en particulier avec la convention de forfait annuel en jours.

Tableau 2 : Temps de travail maximal fixé par la convention collective (*Convention collective des vétérinaires salariés, Légifrance, 2006*)

| | Convention collective |
|-------------------------------------|-----------------------|
| Durée légale | 35 heures |
| Durée maximale journalière | 12 heures |
| Durée maximale hebdomadaire | 48 heures |
| Contingent d'heures supplémentaires | 280 heures |

Dans la plupart des contrats, de par la nature des fonctions et des responsabilités du salarié, seules les éventuelles heures supplémentaires commandées par l'employeur sont rémunérées.

Pour les cadres intégrés à temps partiel, le nombre d'heures par semaine ou par mois ainsi que la répartition des horaires de travail sont définies dans le contrat. Cette répartition peut éventuellement être modifiée en fonction des nécessités du service mais elle doit être notifiée au moins 7 jours avant la date à laquelle elle doit intervenir.

En fonction des besoins du service, le salarié peut être conduit à effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée convenue de travail par semaine, mais dans la limite d'un tiers de la durée de travail prévue par mois pour le salarié. Les heures complémentaires ne peuvent porter la durée du travail effectué à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail.

Le salarié peut refuser d'effectuer des heures complémentaires sans que ce refus puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

Cette durée du travail contractuelle peut être réévaluée sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié si, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire mensuel réellement effectué a dépassé de deux heures au moins par semaine l'horaire prévu au contrat.

2.2.7.2 Pour les cadres autonomes :

Pour les cadres autonomes, le salarié ne relève pas de l'horaire collectif de travail et dispose théoriquement d'une réelle autonomie dans l'organisation du travail, ce qui rend impossible son intégration dans des horaires prédéterminés et fixes. Le salarié est exclu du champ d'application des dispositions relatives à la durée hebdomadaire de travail et aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail mais il bénéficie toutefois des dispositions relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Il est convenu un forfait de maximum 216 jours sur une année civile, selon une répartition en journées et demi-journées déterminée sur l'année entre les parties.

Pour les cadres embauchés en cours d'année ou qui ne sont pas présents durant la totalité de l'année, le plafond de 216 jours est calculé au prorata temporis et augmenté du nombre de jours de congés payés non acquis, pour une année incomplète.

Le salarié peut, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos dans la limite de 235 jours travaillés sur l'année. Ces jours de travail supplémentaires sont rémunérés avec une majoration de minimum 15%.

2.2.8. Article 8 : Gardes et astreintes

Pour répondre aux besoins de continuité de soins, certaines cliniques demandent à leurs employés de faire des gardes ou des astreintes. Ce fait doit être porté à la connaissance de chaque salarié concerné au moins un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve, dans ce dernier cas, que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Les astreintes sont règlementées par l'article 30 de la convention collective : « *L'astreinte correspond à la période pendant laquelle le salarié est tenu de rester à son domicile ou à proximité pour répondre à un éventuel appel de l'employeur ou des clients, tout en pouvant vaquer librement à ses occupations personnelles. Il en est de même de l'astreinte effectuée par le salarié dans le logement de fonction mis à sa disposition et annexé à la clinique ou au centre hospitalier vétérinaires. Le choix d'effectuer la période d'astreinte dans un logement de fonction mis à disposition par l'employeur relève du seul salarié* ». Le salarié doit pouvoir répondre aux appels téléphoniques reçus et/ou transmis et intervenir dans les meilleurs délais pour recevoir les clients sur le lieu de travail.

Les gardes sont abordées par les articles 28 et 29 de la convention collective : « *La garde correspond à la période pendant laquelle le salarié est tenu de rester sur le lieu de travail pour l'exécution d'un travail effectif* ». Le salarié doit être disponible en permanence, à la disposition de l'employeur et de la clientèle et répondre à tous les appels téléphoniques, recevoir tous les clients qui se présentent en service d'urgence et assurer les soins nécessaires.

Pour les gardes et les astreintes, le contrat doit mentionner les horaires et les jours auxquelles elles s'appliquent. La rémunération se fait sur la base de la convention collective. Si les gardes coïncident avec la définition du travail de nuit, les salariés doivent bénéficier obligatoirement d'un repos compensateur : « *Au cours d'une année civile, les travailleurs de nuit bénéficient d'une nuit de repos compensateur, par tranche de 270 heures de travail effectif accomplies entre 22 heures et 7 heures, au prorata et dans la limite de 6 nuits de repos* ». Ce repos ne concerne pas les astreintes.

2.2.9. Article 9 : Rémunération

2.2.9.1 Rémunération du travail effectif selon l'expérience :

La rémunération minimale est fixée par la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 en fonction de l'échelon du salarié et de la valeur du point conventionnel fixé par la commission nationale paritaire dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires entre les partenaires sociaux (syndicat des salariés et syndicat patronal, SNVEL) sur la base d'un temps plein. La valeur du point conventionnel est de 14,65 euros en 2016 et sera de 14,76 euros au 1^{er} janvier 2017.

L'échelon du salarié est défini en fonction de son expérience (*tableau 1*), qui est décomptée en équivalent temps plein.

2.2.9.1.1 Pour les cadres intégrés et élèves non cadres:

A chaque échelon est attribué un coefficient (*tableau 3*) qui est multiplié par la valeur du point ce qui donne le salaire mensuel minimum d'un employé à temps plein, c'est-à-dire travaillant 35 heures par semaines ou 151,67 heures par mois.

Tableau 3 : Coefficients attribués aux échelons pour cadres intégrés et élèves non cadres (*Convention collective des vétérinaires salariés, Légifrance, 2006*)

| Echelon | Coefficient |
|--------------------|--------------------|
| 1 élève non cadre | 120 |
| 2 cadre débutant | 150 |
| 3 cadre confirmé A | 180 |
| 4 cadre confirmé B | 210 |
| 5 cadre spécialisé | 240 |

Le salaire est ensuite calculé au prorata du temps de travail.

Pour les contrats à temps plein, au-delà de 35 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont rétribuées conformément à la convention collective : chacune des huit premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 25% et les heures suivantes à une majoration de 50%.

Au lieu du paiement des heures supplémentaires et par accord entre l'employeur et l'employé(e), les heures supplémentaires pourront être compensées par un repos dit compensateur à prendre dans un délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Ces heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel fixé à 280 heures.

Pour les contrats à temps partiel, les heures travaillées en plus de celles prévues dans le contrat sont comptées comme heures complémentaires. Elles sont majorées de 10% dès la première heure dans la limite du dixième de la durée initialement fixée au contrat. Au-delà de cette limite, les heures complémentaires sont majorées de 25%.

Le salarié doit percevoir les mêmes primes et avantages financiers que les salariés à temps plein de sa catégorie calculés proportionnellement à son temps de travail. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, celle-ci doit être décomptée comme s'il travaillait à temps plein.

2.2.9.1.2 Pour les cadres autonomes :

Le salarié cadre autonome est rémunéré sur la base du nombre de jours travaillés sur l'année et perçoit une rémunération annuelle brute forfaitaire correspondant. Le minimum conventionnel annuel du forfait jours pour chaque échelon de qualification est déterminé par la valeur minimale du point appliquée au coefficient de la catégorie (*tableau 4*) défini pour une année comportant 216 jours et au *prorata temporis*.

Tableau 4 : Coefficients attribués aux échelons pour les cadres autonomes (*Convention collective des vétérinaires salariés, Légifrance, 2006*)

| Echelon | Coefficient |
|--------------------|--------------------|
| 2 cadre débutant | 2 160 |
| 3 cadre confirmé A | 2 592 |
| 4 cadre confirmé B | 3 024 |
| 5 cadre spécialisé | 3 456 |

Cette rémunération forfaitaire intègre les éventuelles heures supplémentaires et les congés payés et est versée par douzièmes indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois. Une régularisation peut être effectuée avec le dernier mois de l'année. Ainsi, le salarié perçoit chaque mois un forfait brut.

2.2.9.2 Ancienneté :

Il s'agit du temps occupé de façon continue par le salarié au sein de l'entreprise. La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire minimum conventionnel de l'intéressé(e), proportionnellement au nombre d'heures effectives, mais sans tenir compte des heures supplémentaires. Elle s'ajoute à la rémunération mensuelle et est comptée à partir de la date d'embauche dans l'entreprise :

- Prime de 5 % après 3 ans
- Prime de 7% après 6 ans
- Prime de 10 % après 10 ans
- Prime de 15 % après 15 ans
- Prime de 20 % après 20 ans

Lors d'un changement de structure, l'expérience est conservée mais la reprise de l'ancienneté se fait de gré à gré pour les vétérinaires (de 25 à 50% pour les ASV).

2.2.9.3 Avantages en nature :

Les avantages en nature correspondent à la fourniture par l'employeur de prestations ou d'équipements pour l'usage privé du salarié. Celui-ci en bénéficie soit gratuitement, soit moyennant une participation inférieure à sa valeur réelle. Parmi les avantages en nature figurent la mise à disposition d'un logement gratuit ou à tarif réduit, la fourniture de repas gratuits ou à tarif réduit, l'attribution de tickets restaurants, la participation aux frais de transport ou encore l'usage à titre privé d'un téléphone portable ou d'un ordinateur.

La base forfaitaire des avantages en nature est celle fixée annuellement par les URSSAF. Des évaluations forfaitaires sont notamment prévues en cas de mise à disposition de nourriture, d'un logement, d'un véhicule ou d'outils de communication tels qu'un téléphone ou un ordinateur. Cette évaluation forfaitaire vise tous les salariés quel que soit le montant de leur rémunération. Son montant doit figurer sur le bulletin de salaire et est intégré au salaire imposable.

Des montants forfaitaires sont définis depuis le 1^{er} janvier 2015 :

- Les repas : ils peuvent faire l'objet d'une déclaration forfaitaire de 4,65 euros par repas ou 9,30 euros par jour.
- Le logement : évaluation forfaitaire ou, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative cadastrale servant de base à la taxe d'habitation (*tableau 5*).

Tableau 5 : Evaluation forfaitaire en cas de mise à disposition d'un logement. (Kieffer, 2015)

| Rémunération brute mensuelle (en euros) depuis le 01/01/2015 | Montant pour une pièce | Montant pour plusieurs pièces (par pièce principale) |
|--|------------------------|--|
| Inférieure à 1.585 | 67,30 | 35,90 |
| De 1.585 à 1.901,99 | 78,60 | 50,50 |
| De 1.902 à 2.218,99 | 89,70 | 67,30 |
| De 2.219 à 2.852,99 | 100,80 | 84,00 |
| De 2.853 à 3.486,99 | 123,40 | 106,40 |
| De 3.487 à 4.120,99 | 145,70 | 128,80 |
| De 4.121 à 4.754,99 | 166,10 | 156,80 |
| A partir de 4.755 | 190,60 | 179,40 |

- Le véhicule : L'utilisation d'un véhicule de fonction ne constitue pas un avantage en nature imposable lorsque cette utilisation se limite aux déplacements professionnels pour le compte de l'entreprise. Si le salarié se sert également du véhicule pour ses déplacements privés (week-end ou vacances) ce sera considéré comme un avantage en nature évalué sur la base des dépenses réellement engagées ou, selon option de l'employeur, sur la base d'un forfait annuel.

- Les outils de communication : L'administration fiscale ne considère pas comme un avantage en nature l'utilisation quotidienne et raisonnable d'un téléphone portable ou d'un ordinateur appartenant à l'entreprise, lorsque cette utilisation se justifie par les besoins ordinaires de la vie professionnelle et familiale. C'est le cas pour des appels téléphoniques de courte durée au domicile privé ou de brèves consultations de sites sur internet. Mais l'utilisation à titre exclusivement privé par le salarié d'un téléphone mobile ou d'un ordinateur mis à sa disposition par l'employeur peut être évaluée sur la base des dépenses réellement engagées ou, sur option de l'employeur, sur la base d'un forfait égal à 10 % du coût d'achat de ces outils ou, le cas échéant, égal à 10 % de l'abonnement, toutes taxes comprises.

2.2.9.4 Prime de remplacement :

Une prime est versée pendant le remplacement de l'employeur pour toute absence d'au moins 15 jours calendaires consécutifs, s'il n'a pas délégué la gestion à une personne de l'entreprise. Cette prime s'ajoute à la rémunération et est calculée sur la base de 10 % du salaire de l'intéressé pendant la durée de ce remplacement.

2.2.9.5 Prime d'intéressement :

Lorsqu'une entreprise a mis en place un dispositif d'intéressement, le salarié perçoit une part sur les résultats de l'entreprise dont le montant et les conditions de versement sont indiqués dans l'accord d'intéressement. Cet accord contient le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salariés. Il est conclu pour une durée minimale de 3 ans. Les sommes sont immédiatement disponibles, mais le salarié peut choisir de les placer sur un plan d'épargne salariale ou un compte épargne-temps (CET).

2.2.9.6 Plan d'épargne salariale :

S'il est mis en place dans l'entreprise, la totalité ou une partie des sommes reçues peuvent être placées sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Le PEE est un système d'épargne collectif qui permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans sauf cas de déblocages exceptionnels (mariage, naissance ou adoption d'un 3^{ème} enfant, décès, rupture du contrat de travail, divorce ou séparation avec la garde d'au moins un enfant, surendettement). Le PEE peut être alimenté par les sommes issues de l'intéressement, du transfert d'autres plans d'épargne salariale (sauf le PERCO), de sommes provenant du compte épargne temps, de versements volontaires plafonnés à 25% de la rémunération annuelle brute ou encore par des versements de l'entreprise, appelés abondements. Ces abondements sont aussi plafonnés. Les revenus des placements réalisés dans un PEE sont exonérés d'impôts s'ils sont réinvestis dans le plan.

Le PERCO est un dispositif d'entreprise qui permet aux salariés de se constituer une épargne pour la retraite. Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite sauf cas de déblocages exceptionnels (décès, invalidité, surendettement, acquisition de la résidence principale, remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle, expiration à l'assurance chômage). Au moment de la retraite, les sommes sont disponibles sous forme de rente ou de capital. Le PERCO peut être alimenté par les sommes issues de l'intéressement, du transfert d'autres plans d'épargne salariale, de sommes provenant du compte épargne temps ou, en l'absence de CET, de sommes correspondant à des jours de repos non pris (dans la limite de 10 par an), de versements volontaires plafonnés à 25% de la rémunération annuelle brute ou encore par des abondements, eux aussi plafonnés. Le plan doit prévoir un placement permettant de réduire progressivement les risques financiers. Pendant la période d'indisponibilité, les revenus des placements sont exonérés d'impôts sur le revenu s'ils sont réinvestis dans le plan. A la sortie du PERCO, en cas de délivrance sous forme de capital, celui-ci est exonéré d'impôt sur le revenu. En cas de délivrance sous forme de rente, celle-ci

est partiellement soumise à impôt sur le revenu. Dans les deux cas, les sommes sont soumises aux contributions sociales.

2.2.9.7 Compte épargne temps :

S'il a été mis en place dans l'entreprise le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées. Le CET est mis en place par l'employeur. Les conditions d'utilisation des droits acquis sont précisées par la convention ou l'accord prévoyant l'ouverture du CET, notamment les conditions et limites d'alimentation en temps ou en argent, les conditions de gestion et d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre. Le congé annuel ne peut être affecté au CET que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables, soit la cinquième semaine de congés payés.

A l'initiative du salarié, en cas de rupture du contrat de travail, le CET peut être transféré à son nouvel employeur, à condition que ce dernier soit dans la même branche professionnelle, et qu'il ait déjà mis en place un CET dans son entreprise. A défaut, la rupture entraîne automatiquement la clôture du CET et la liquidation des droits acquis.

L'indemnité correspondante à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis, est versée au salarié en une seule fois, avec le solde de tout compte. En cas de décès du salarié, la monétarisation de l'ensemble des éléments épargnés ayant alimenté le compte est automatique, les droits sont versés à la succession.

2.2.10. Article 10 : Rémunération des gardes et astreintes

- Rémunération des gardes

Le temps de garde du salarié est inclus dans le temps de travail et il est rémunéré comme tel. En service de garde de nuit, dimanche ou jour férié, pour chaque heure de garde, une indemnité sera versée qui est au moins égale à 20 % du salaire horaire de la catégorie et qui s'ajoute aux heures supplémentaires éventuelles. Les heures de garde hors nuit, dimanche et jour férié sont rémunérées au taux normal éventuellement majoré pour les heures supplémentaires.

Les indemnités de nuit, de dimanche et de jour férié ne sont pas cumulables entre elles.

- Indemnisation des astreintes

- Pour les cadres intégrés :

L'astreinte n'est pas incluse dans le temps de travail effectif. Les astreintes de nuit ou de jour sont indemnisées sur une base forfaitaire calculée par tranche de 12 heures. Le salarié perçoit alors en contrepartie de l'astreinte, de nuit ou de jour, une indemnité au moins égale à 20 % du salaire horaire de sa catégorie pour chaque heure d'astreinte. Le temps passé en intervention n'est pas comptabilisé en astreinte mais doit être comptabilisé en temps de travail effectif rémunéré comme la garde ou sur la base d'un pourcentage sur les actes effectués à condition que ce mode de calcul soit au moins équivalent au minimum conventionnel.

- Pour les cadres autonomes :

L'astreinte est indemnisée selon un forfait calculé pour chaque échelon de qualification par la valeur minimale du point conventionnel appliqué au coefficient spécifique à l'astreinte de cet échelon, pour une durée maximale de 12h consécutives. Pour les périodes d'astreinte d'une durée maximale de 6 heures, le forfait est réduit de moitié.

La valeur minimale du point est fixée à 14,65 euros en 2016, elle sera de 14,76 euros au 1^{er} janvier 2017. A chaque échelon de qualification est affecté un coefficient spécifique à l'astreinte comme suit :

Echelon 2 (cadre débutant) : 2,40.

Echelon 3 (cadre confirmé A) : 2,90.

Echelon 4 (cadre confirmé B) : 3,40.

Echelon 5 (cadre spécialisé) : 3,90.

Le temps passé en intervention n'est pas comptabilisé en astreinte mais doit être comptabilisé sur la base de l'indemnisation de l'astreinte non dérangée à laquelle s'ajoute le taux horaire correspondant à celui du cadre intégré du même échelon ou sur la base d'un pourcentage sur les actes effectués.

Au lieu de leur paiement, les heures d'astreinte dérangées peuvent être compensées par un repos compensateur de remplacement à prendre dans le délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures d'astreinte dérangées. Le repos compensateur ne peut être pris que par journée entière (8 heures) ou demi-journée (4 heures).

2.2.11. Article 11 : Congés payés

Le salarié bénéficie des droits à congés payés conformément aux dispositions des articles 32 à 38 de la convention collective nationale, soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Les congés payés peuvent être rémunérés sous forme d'une indemnité compensatrice versée à échéance mensuelle et égale à 10 % de la rémunération brute du salarié si les deux parties en conviennent.

La période de référence à retenir pour déterminer le temps de présence du salarié est comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année suivante au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

La durée du congé annuel, pouvant être pris en une seule fois, ne peut excéder 1 mois de date à date.

Les congés payés doivent être pris avant le 31 décembre de l'année en cours, sauf accord entre les parties, permettant au salarié de partir en vacances pour solder ses congés payés dans la limite des 5 premiers mois de l'année suivante. Le congé peut être fractionné après accord avec le salarié et l'une des périodes de congé ne peut être inférieure à 12 jours ouvrables, prise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, dite période légale de congés.

Si une partie des congés annuels est imposée aux salariés en dehors de la période légale de congés, en raison notamment des nécessités du service, les congés sont prolongés de 2 jours ouvrables pour la première semaine et de 1 jour ouvrable pour chacune des semaines qui suivent. Les congés reportés de l'année de référence à l'année civile suivante sont rémunérés selon les mêmes modalités que les congés habituels. Ce report doit faire l'objet d'une demande du salarié au moins 2 mois avant la date d'ouverture des congés de l'année de référence. Cette demande doit être motivée notamment par l'éloignement de la métropole ou accompagnement de son conjoint.

Au début de chaque année, au minimum 2 mois avant la date du début de la période légale de congés, soit le 1^{er} mai, les dates des congés doivent être fixées en accord avec l'employeur et les salariés en fonction des nécessités du service, des préférences personnelles avec priorité en faveur des parents ayant des enfants d'âge scolaire et de l'ancienneté dans l'établissement.

Les cadres autonomes ont aussi droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois travaillé mais l'acquisition se fait par année civile en cours.

2.2.12. Article 12 : Egalité de traitement (pour les contrats à temps partiel)

Cet article garantit au salarié travaillant en temps partiel tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant dans l'entreprise, résultant du code du travail et des usages, au prorata de son temps de travail.

Le salarié bénéficie de l'égalité de traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière, d'accès à la formation professionnelle.

2.2.13. Article 13 : Priorité d'affectation (pour les contrats à temps partiel)

Cet article mentionne le fait que le salarié bénéficie d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ressortissant de sa qualification professionnelle qui seraient créés ou qui deviendraient vacants. Si le salarié est candidat à un tel emploi, sa demande doit être examinée et une réponse motivée doit lui être faite dans le délai maximum de 8 jours suivant sa demande.

2.2.14. Article 14 : Autres activités (pour les contrats à temps partiel)

Dans le cas où le salarié exerce pendant la durée du contrat d'autres activités rémunérées pour le compte d'un autre employeur ou pour son compte, il doit respecter les règles déontologiques et les textes en vigueur sur les cumuls d'activités et fournir à ses employeurs toutes indications.

2.2.15. Article 15 : Obligations

Le salarié s'engage pendant la durée de son contrat à respecter les instructions qui lui sont données par l'employeur et doit se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'entreprise. Il doit informer son employeur, sans délais, de tout changement qui interviendrait dans les situations qu'il a signalées lors de son engagement (adresse, situation de famille, etc.).

2.2.16. Article 16 : Déontologie

Le salarié s'engage à recevoir tous les clients que son employeur lui confie et à leur prodiguer des soins consciencieux et attentifs. Les deux parties s'engagent à respecter le code de la déontologie et les règles et usages de la profession vétérinaire. L'employeur doit aussi

garantir au salarié son indépendance dans tous les actes relevant de la possession de son diplôme.

2.2.17. Article 17 : Clause de non concurrence

L'employeur peut renoncer à l'application d'une clause de non concurrence. Dans ce cas, le salarié est libre au terme de son contrat de travail d'exercer où il le souhaite.

Si l'employeur souhaite faire appliquer une clause de non concurrence pour protéger ses intérêts, le salarié, au terme de son contrat de travail, a l'interdiction d'exercer des fonctions de vétérinaire pour son compte ou pour celui d'un tiers à moins de 25 kilomètres du lieu où il a exercé sa profession pendant au moins 30 jours, consécutifs ou non, au cours des deux années précédentes ou à moins de 3 kilomètres si le lieu d'exercice quitté se trouve dans une agglomération de plus de 100 000 habitants. Cette interdiction commence à la date de départ effectif du salarié et est limitée dans le temps pour une période maximale de 24 mois.

Dans le cas où le salarié a exercé au sein de plusieurs domiciles professionnels d'exercice, les parties conviennent que la clause de non concurrence est applicable à partir d'un seul domicile professionnel d'exercice. Les distances se comptent par le chemin carrossable le plus court.

En contrepartie du respect de cette obligation de non concurrence, le salarié perçoit une indemnité mensuelle brute soumise à charges sociales, d'un montant égal à 10 % du salaire moyen mensuel brut des trois derniers mois précédant la fin du contrat, à compter de la rupture du contrat de travail et de son départ effectif et pendant la durée de l'application de cette obligation.

Le non-respect de l'obligation de non concurrence par le salarié entraîne la suspension immédiate et pour la durée de la violation du paiement de l'indemnité mensuelle de non concurrence.

L'employeur se réserve la possibilité de libérer le salarié de son obligation de non concurrence et par là même de se dégager du paiement de l'indemnité prévue en contrepartie, en le signifiant par lettre recommandée avec accusé de réception à tout moment au cours de l'exécution du contrat et au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires suivant le dernier jour travaillé par le salarié.

2.2.18. Article 18 : Rupture

Pour un CDD, après expiration de la période d'essai, le contrat ne peut être rompu avant l'arrivée du terme que pour force majeure, faute grave, faute lourde, ou d'un commun accord des deux parties.

Pour un CDI, en dehors de la période d'essai et sauf cas de faute grave ou faute lourde, la rupture du contrat peut être faite à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, à la condition de respecter un préavis défini par l'article 59 de la convention collective nationale :

- Personnel cadre ayant moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois

- Personnel cadre ayant plus de 1 an d'ancienneté : 3 mois

Si la rupture résulte de la démission du salarié, celle-ci ne prend effet qu'à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'employeur et l'informant de sa décision.

Si la rupture intervient à l'initiative de l'employeur, celle-ci ne prend effet qu'après l'application des règles légales concernant la procédure de licenciement.

2.2.19. Article 19 : Protection sociale

Le salarié bénéficie de l'ensemble des régimes de retraite et de prévoyance existant dans l'entreprise et mis en place par la convention collective nationale.

Les cotisations de sécurité sociale sont versées à l'URSSAF par l'employeur et celui-ci doit préciser les organismes de caisse de retraite complémentaire, de régime de prévoyance décès obligatoire et de régime de prévoyance obligatoire auxquels il a souscrit.

À partir du 1^{er} janvier 2016, une couverture complémentaire santé collective (mutuelle d'entreprise) doit être proposée par l'employeur à tous les salariés, n'en disposant pas déjà, en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale. La cotisation mensuelle sera prise en charge à minima à 50% par l'employeur. Le salarié peut ne pas adhérer à cette complémentaire s'il en possède déjà une mais uniquement jusqu'à ce que le contrat avec sa complémentaire arrive à terme.

2.2.20. Article 20 : Clauses particulières

Elles concernent les frais de déplacement, les avantages en nature, le fonctionnement de la structure, les conditions particulières d'exercice notamment lors de la pluralité des lieux

d'exercice ou encore l'hébergement. Ces clauses doivent être en accord avec le code du travail, le code de la sécurité sociale et la convention collective.

2.2.21. Article 21 : Dispositions particulières

Le contrat de travail doit être fait en trois exemplaires (un pour le salarié, un pour l'employeur et un pour l'Ordre), datés et signés, transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche (Code du travail) et déposé par l'employeur au Conseil Régional de l'Ordre, dans le mois suivant sa signature (article R.242-40 du code rural). Il est mentionné qu'en cas de différend, les deux parties peuvent en informer le Président du Conseil Régional de l'Ordre en vue de se concilier avant d'entreprendre toute action en justice.

3. Démarches à entreprendre avant le salariat

Lorsque le futur salarié est un élève d'une école vétérinaire française et n'a pas encore soutenu sa thèse mais qu'il est titulaire du DEFV, il a la possibilité de travailler en tant qu'assistant et est dans ce cas échelon 1 jusqu'à la fin de l'année civile suivant la remise de son DEFV. Avant même de commencer l'assistantat, des démarches administratives sont à effectuer :

- L'étudiant doit faire une déclaration d'exercice préalable, en tant qu'assistant, auprès du Conseil régional de l'Ordre des vétérinaires (CROV) de l'endroit où il exercera. Le vétérinaire assisté doit, lui aussi, de son côté, déclarer l'embauche de l'assistant.
- Le vétérinaire assisté et le vétérinaire assistant doivent être liés par un contrat de travail, qui est adressé au CROV dans le mois suivant sa signature.
- Le vétérinaire assistant est obligatoirement salarié et est donc déclaré au préalable auprès de l'URSSAF, à qui l'employeur envoie une « déclaration unique d'embauche » (DUE). Il doit donc subir une visite médicale d'embauche.
- Le vétérinaire assisté doit impérativement signaler à son assureur qu'il emploie un vétérinaire assistant afin de couvrir l'exercice de ce dernier par sa propre assurance Responsabilité Civile Professionnelle.

L'employeur doit exiger du salarié la présentation des diplômes ou des attestations confirmant sa qualification et son autorisation d'exercice à savoir la « carte d'assistant » (ex- « carte verte ») qui est un élément de contrôle de l'obtention du DEFV et une habilitation de la DDPP (ou DDCSPP) nécessaire pour certains actes réservés comme la surveillance de chiens mordeurs, la vaccination rage, ou, de façon plus générale, une prophylaxie collective.

Dans le cas où le futur salarié a déjà soutenu sa thèse, il doit donner les informations dont son employeur aura besoin pour les démarches administratives. La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) permet de faciliter les démarches administratives des employeurs, elle permet d'effectuer en une seule démarche la demande d'immatriculation de l'employeur à la sécurité sociale en cas de première embauche d'un salarié, la demande d'immatriculation du salarié à la sécurité sociale ou au régime des salariés agricoles s'il s'agit de son premier emploi, la demande d'affiliation au régime d'assurance chômage, la demande d'adhésion à un service médical du travail et la demande pour la visite médicale d'embauche. La DPAE doit être adressée, au plus tôt, 8 jours avant l'embauche à l'URSSAF qui retransmet à son tour les informations à chaque organisme concerné.

4. Salariat et formation : le CPF

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) permet à tout salarié de suivre des formations tout au long de sa vie professionnelle, y compris pendant les périodes de chômage. Il remplace le droit individuel à la formation (DIF) qui était lié au contrat de travail. La gestion des comptes ne relève donc plus de l'entreprise et l'employeur n'a plus le droit de regard sur le compte de formation de l'employé. Toutefois l'entreprise doit envisager ses possibilités d'évolution professionnelle et les formations pouvant y contribuer. Le CPF est alimenté pour les salariés à hauteur de 24 heures par année de travail à temps plein jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps plein, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. L'alimentation du CPF des salariés à temps partiel est calculée au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée de travail de référence.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. La mobilisation du CPF reste la prérogative du salarié mais contrairement au DIF, le salarié n'a pas l'obligation de demander l'accord de son employeur lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail. Les actions de formation devront être éligibles pour bénéficier d'une prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé de branche (OPCA).

Afin d'assurer le bon fonctionnement du dispositif, l'employeur est tenu de transmettre à son OPCA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la durée de travail applicable dans son entreprise.

Il est aussi désormais obligatoire pour toutes les entreprises d'organiser des entretiens professionnels tous les 2 ans (tous les ans pour les cadres autonomes) ou suite à une absence prolongée (congé maternité, arrêt maladie de longue durée, ...) au cours desquels il sera question des perspectives d'évolution du salarié notamment en termes de formation et de qualification. Cet entretien ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

5. Le syndicat des vétérinaires praticiens salariés : CFE-CGC Agro

La section « vétérinaire praticien salarié » de la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des Cadres (CFE-CGC) constitue un syndicat des vétérinaires praticiens salariés. Historiquement, les praticiens salariés adhéraient au SNVEL. En 2004, quand les négociations pour l'élaboration de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés ont débuté, le SNVEL ne pouvait plus représenter les deux parties, employeurs et salariés. Un groupe de praticiens salariés a donc rejoint la CFE-CGC, seul syndicat catégoriel (c'est-à-dire représentant spécifiquement les cadres), y a créé une section propre et a ainsi pu participer activement à la création de sa convention collective.

Il est représenté par Jean-Matthieu Ricard, lui-même vétérinaire praticien qui m'a accordé un entretien téléphonique. Son rôle est de représenter les vétérinaires praticiens salariés lors des commissions paritaires et de conseiller les adhérents, notamment lors de litiges avec leurs employeurs. Ces litiges sont le plus souvent liés à une mauvaise communication ou à des méconnaissances des droits et des devoirs des deux parties. Les conflits portent surtout sur les conditions de travail, les horaires ou l'organisation, par exemple lorsqu'une consœur est enceinte. Paradoxalement le syndicat reçoit aussi des demandes d'aide de la part de comptables ou de juristes des employeurs. Ce syndicat compte peu d'adhérents (*figure 1*), un peu plus de 200 en septembre 2016 (d'après Jean-Matthieu Ricard), la plupart des vétérinaires praticiens salariés ignorant son existence mais aussi car le tarif de l'adhésion rebute certains salariés, notamment les jeunes diplômés à temps partiel qui ne sont pas imposables et ne peuvent donc déduire une partie de cette cotisation, tandis que d'autres considèrent que « ce n'est pas la peine puisque je veux devenir libéral ». Il y a relativement peu d'adhésions spontanées, celles-ci se font plutôt au moment d'un litige avec un employeur pour bénéficier des conseils et de l'aide du syndicat. Selon Jean-Matthieu Ricard, la plupart des conflits pourraient être résolus avec l'intervention d'un médiateur.

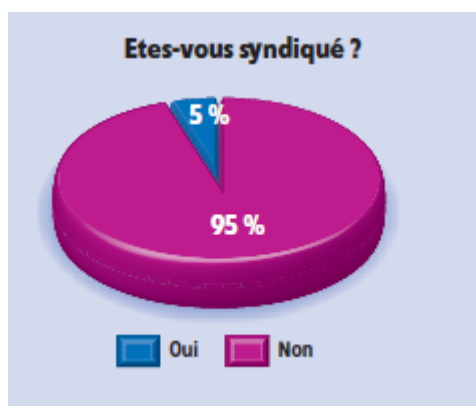


Figure 1 : Pourcentage de vétérinaires praticiens salariés syndiqués (*Fontenelle, 2009*)

La gestion de ce syndicat étant bénévole, très peu de communication est faite par manque de temps et de moyens. Selon Jean-Matthieu Ricard, il faudrait des titulaires ou des indemnités pour les gens qui y consacrent du temps et surtout plus de communication pour faire savoir aux praticiens salariés qu'il existe une structure les représentant, pouvant les aider à défendre leurs droits, à s'exprimer et à faire valoir leurs idées dans les discussions avec les instances professionnelles.

6. Le salarié et la retraite

Pour le praticien vétérinaire salarié, la pension de retraite est constituée de deux composantes : une retraite de base calculée d'après le régime général et une retraite complémentaire.

La pension de la retraite de base est calculée en fonction du salaire annuel moyen (SAM), correspondant à la moyenne des salaires annuels des 25 années de carrière les plus avantageuses, multiplié par un coefficient de revalorisation qui est actualisé chaque année. Les salaires pris en compte ne sont retenus que dans la limite du plafond de la sécurité sociale (PSS) de l'année concernée. La retraite de base correspond alors à 50% de ce SAM. Ce montant peut ensuite être augmenté ou réduit en fonction du nombre de trimestres acquis. Si le salarié devient libéral au cours de sa carrière, la cotisation se fera auprès de la Caisse Autonome de Retraite et de Prévoyance des Vétérinaires (CARPV) et le régime sera le régime libéral.

Pour la retraite complémentaire, le vétérinaire praticien salarié peut cotiser auprès de l'Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés (ARRCO) ou auprès de l'ARRCO conjointement avec l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC). Cette retraite est calculée selon un système de points. Les cotisations prélevées chaque mois sur le salaire sont converties en points, puis en euros au moment du départ à la retraite en les multipliant par la valeur du point. Depuis le 1er avril 2015, la valeur du point AGIRC est fixée à 0,4352 €, celle du point ARRCO à 1,2513 €. Le résultat donne la pension annuelle versée.

Le futur retraité reçoit tous les 5 ans son relevé de situation individuelle (RSI) et son estimation des droits dès qu'il atteint 55 ans.

Pour la liquidation, il faut que le vétérinaire praticien salarié ait entre 60 et 62 ans suivant l'année de naissance et qu'il ait cessé son activité dans le cadre du régime libéral. La retraite complémentaire n'étant jamais attribuée automatiquement, les démarches à effectuer sont :

- Demander son relevé de carrière par courrier ou par Internet à la caisse où le vétérinaire est affilié.

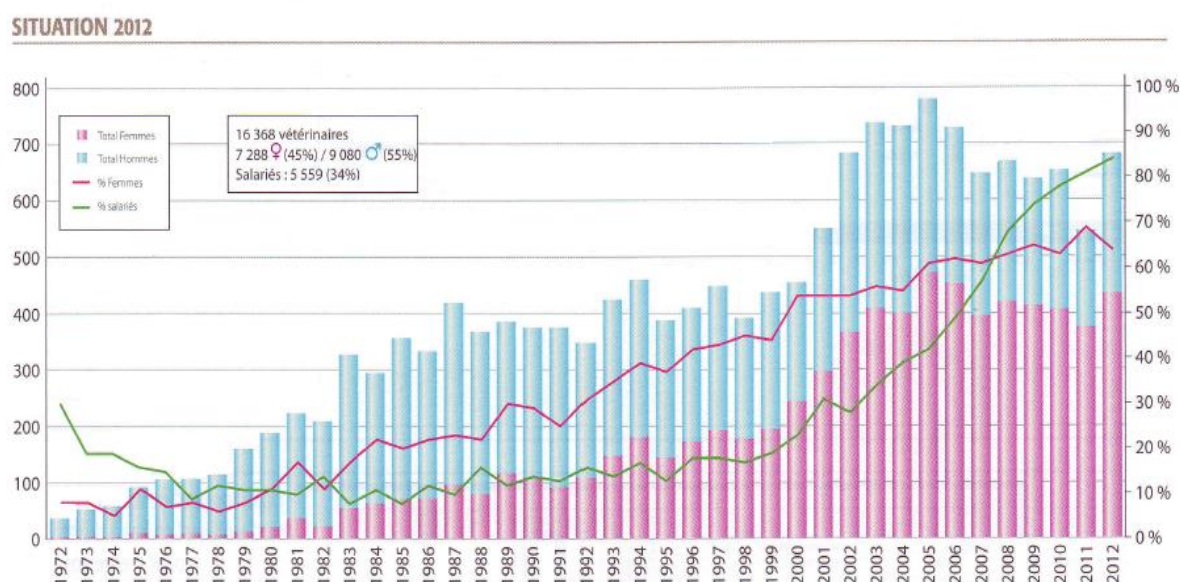
- Déposer sa demande de liquidation de retraite 4 à 6 mois avant la date de son effet.

Le salariat répond donc à une définition précise avec des adaptations du Code du travail pour les salariés praticiens vétérinaires ce qui leur confère des droits et des devoirs spécifiques. Les chiffres de l'Ordre montrent une augmentation du nombre de vétérinaires praticiens salariés depuis les années 2000. Quels sont les facteurs qui pourraient expliquer cette expansion ? Quelles sont les ambitions des vétérinaires praticiens salariés ? Nous allons tenter de répondre à ces interrogations dans la seconde partie à partir des sondages, études et enquêtes qui ont déjà été effectuées sur cette population.

Partie 2 : La population des vétérinaires salariés de structures libérales

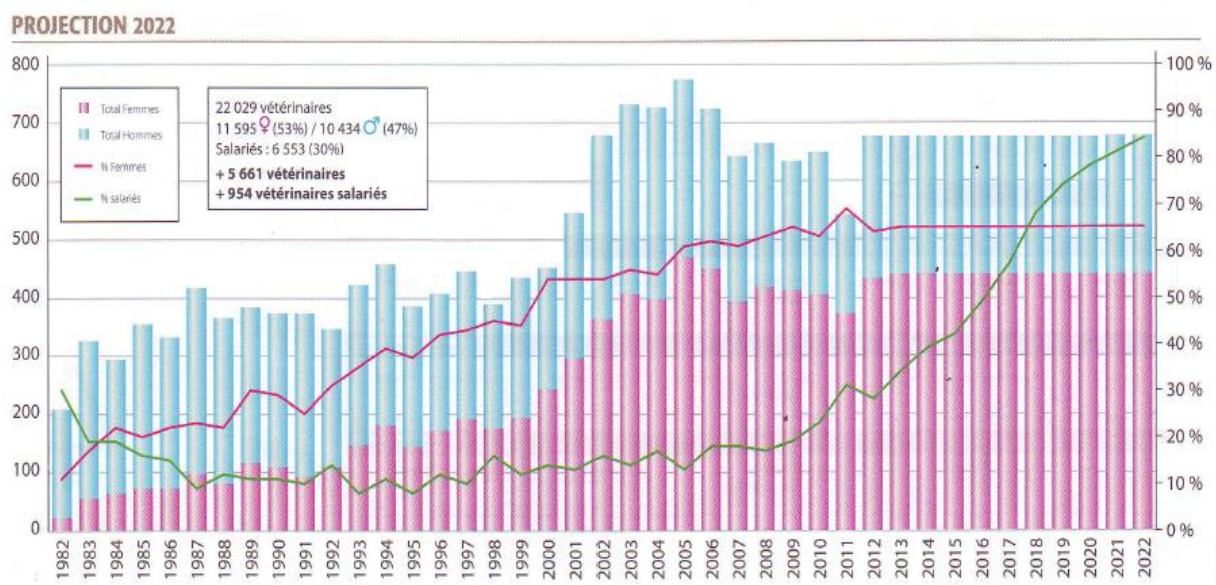
1. Evolution démographique des vétérinaires salariés praticiens

D'après les chiffres de l'Ordre, le nombre de vétérinaires exerçant avec un statut de salarié est de 4 094 en 2015 sur un total de 15 056 vétérinaires praticiens en 2015. Les vétérinaires praticiens salariés représentent donc 27% des praticiens. Parmi eux, 74,4% sont des femmes (contre 46,07% de femmes dans la population totale). D'après les chiffres de l'Ordre, le nombre de praticiens salariés augmente depuis 15 ans à un rythme de 5 à 6% par an (graphique 1).



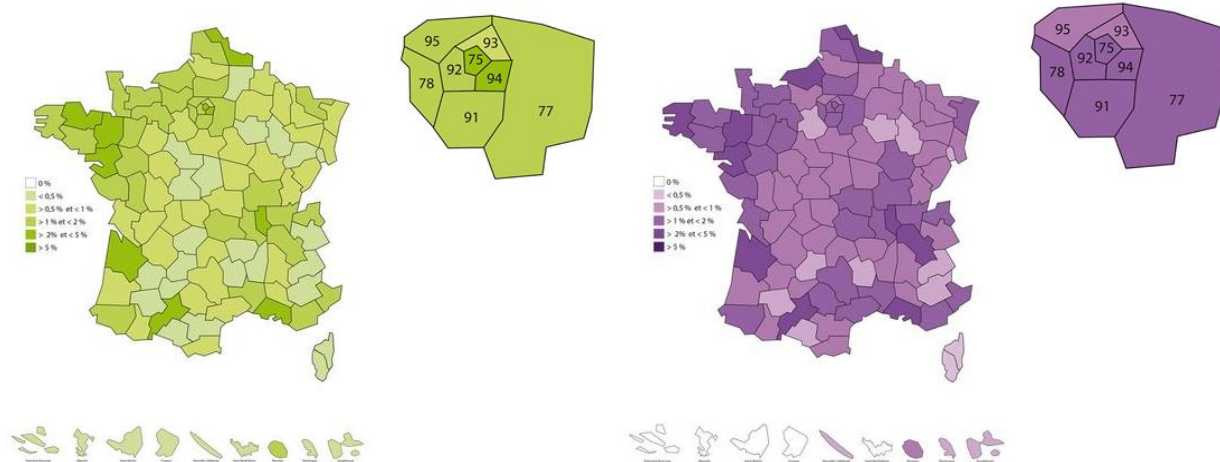
Graphique 1 : Evolution du nombre de salarié de 1972 à 2012 (*Ordre national des vétérinaires, 2013*)

Cette augmentation constante du nombre de salariés serait due à plusieurs facteurs, notamment la féminisation de la profession, le fait que de moins en moins de structures soient créées en France et potentiellement due à un contexte générationnel (*Slove et Leverrier, 2014*). Les prévisions de l'Ordre d'ici 2022 voient le nombre de salariés augmenter à un rythme moins soutenu de 1,6% par an jusqu'à atteindre un palier. Ces prévisions supposent que le nombre de nouveaux inscrits à l'Ordre reste identique et que le sex-ratio restera de 65% de consœurs dans les 10 années à venir (graphique 2).



Graphique 2 : Projection du nombre de vétérinaires salariés en 2022 (*Ordre national des vétérinaires, 2013*)

La répartition des vétérinaires salariés, associés, en exercice individuel et des collaborateurs libéraux en France est la suivante (*figure 2*) :



Vétérinaires salariés (n=4094)

Vétérinaires associés (n=7194)

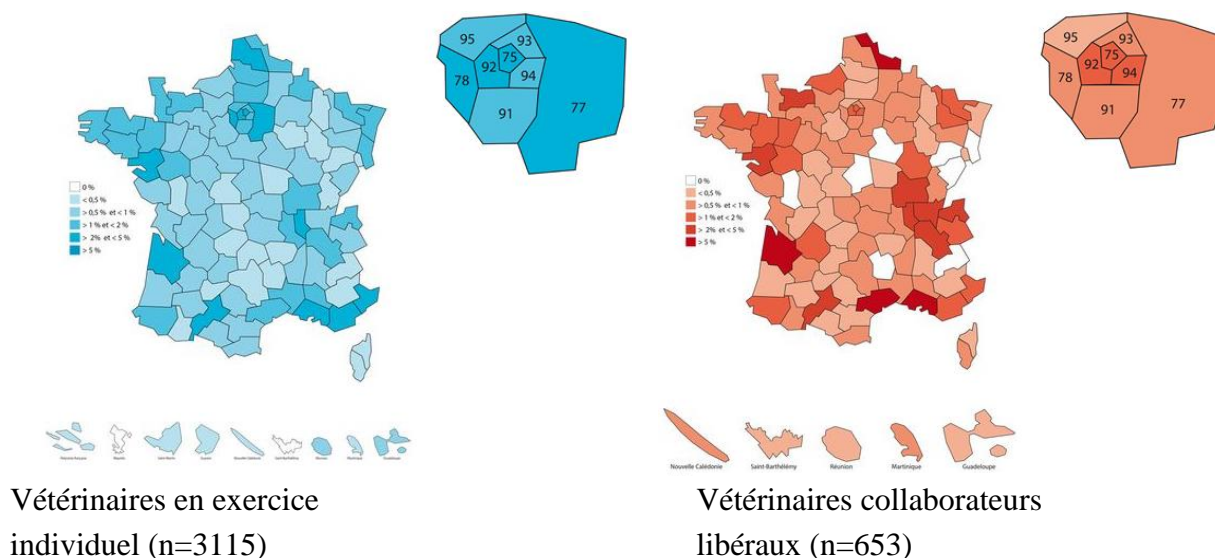


Figure 2 : Implantation des vétérinaires par département en 2015 (*Ordre national des vétérinaires*)

On constate que les départements où les vétérinaires salariés sont les plus nombreux correspondent à ceux dans lesquels les vétérinaires libéraux le sont aussi.

2. Evolution de la volonté d'exercer en tant que salarié chez les étudiants vétérinaires

2.1 Au cours de leur formation en école vétérinaire

Une thèse vétérinaire (*Langford A, 2009*) s'est intéressée aux origines, motivations et souhaits d'orientation personnelle des étudiants vétérinaires en suivant 4 promotions consécutives entrées dans les Ecoles Nationales Vétérinaires (ENV) françaises en 2005, 2006, 2007 et 2008 et en leur faisant remplir 4 questionnaires : en première année lors de leur arrivée à l'école puis après un stage à l'extérieur, en deuxième année puis en troisième année. Si les secteurs d'activité auxquels aspirent les étudiants vétérinaires varient au cours de leur formation au fur et à mesure des informations récoltées au sein des ENV et des stages pratiques qu'ils sont amenés à faire (*tableau 6*), on peut aussi constater une évolution dans le choix du statut avec lequel ils souhaiteraient exercer à la sortie de l'école.

Tableau 6 : Evolution des secteurs d'activité auxquels aspirent les étudiants de 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} année (Sans et al, 2011)

| Domaines | % des points ajouter * | | | Rang | | |
|---|------------------------|-------|-------|------|----|----|
| | 1A | 2A | 3A | 1A | 2A | 3A |
| Mixte (animaux de compagnie, productions animales, équine non spécialisée) | 27,3 | 34,1 | 30,9 | 1 | 1 | 1 |
| Faune sauvage | 23,5 | 10,9 | 9,7 | 2 | 3 | 5 |
| Animaux de compagnie (chien, chat, NAC) | 14,8 | 23,9 | 28,4 | 3 | 2 | 2 |
| Equine | 12,7 | 8,7 | 8,8 | 4 | 5 | 4 |
| Productions animales (rurale bovins, ovins, caprins) | 10,2 | 10,4 | 10,4 | 5 | 4 | 3 |
| Organisation Non Gouvernementale et Coopération internationale | 3,5 | 4,1 | 4,6 | 6 | 6 | 6 |
| Recherche | 2,7 | 1,5 | 2,4 | 7 | 7 | 7 |
| Enseignement | 1,5 | 1,2 | 1,8 | 8 | 8 | 8 |
| Santé publique vétérinaire (administration des services vétérinaires, coll. territoriale) | 1,1 | 1,2 | 1,4 | 9 | 9 | 9 |
| Autres | 2,7 | 4,0 | 1,6 | - | - | - |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | | | |

* : somme pondérée (cité en 1^{er} = 3 points ; cité en 2^e = 2 points ; cité en 3^e = 1 point)

En effet, lorsqu'ils sont interrogés en première année, les étudiants qui se destinent à être praticiens se voient travailler en tant que « patron » de la structure libérale pour 84% d'entre eux contre 9% se voyant salariés et 2,8% prévoient de travailler en tant que salarié avant de devenir libéral (figure 3).

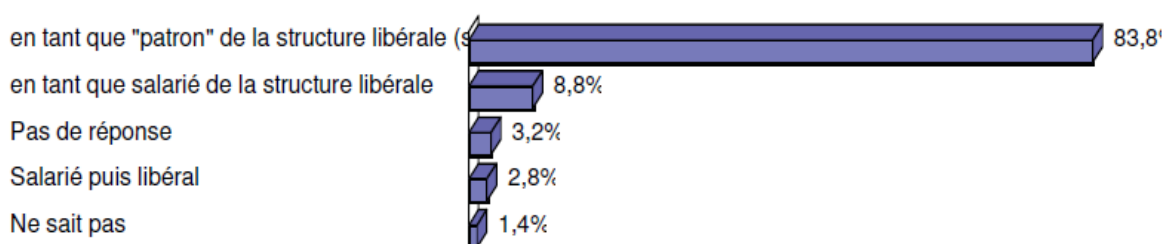


Figure 3 : Statut d'exercice envisagé par les étudiants de première année de la promotion 2005 (Langford, 2009)

Cette proportion diminue pour atteindre 40,6% d'étudiants se voyant directement exercer en libéral à la sortie de l'école contre 39,8% voulant commencer en tant que salarié avant de devenir libéral et seuls 4,7% lors du sondage veulent exercer en tant que salarié lors du sondage en deuxième année (*figure 4*).

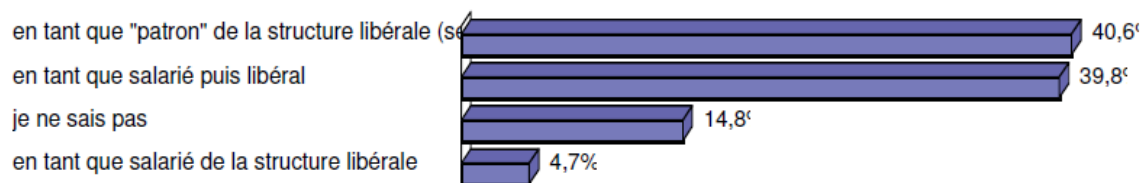
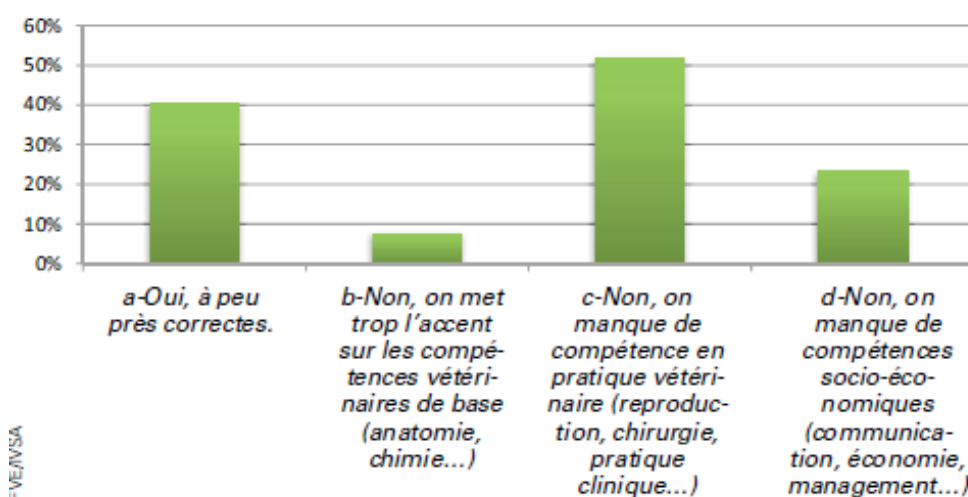


Figure 4 : Statut d'exercice envisagé par les étudiants de deuxième année de la promotion 2005 (*Langford, 2009*)

Les étudiants changent donc leur conception de l'avenir en fonction des informations reçues entre la première et la deuxième année, notamment après avoir vu la réalité du travail sur le terrain au cours des stages. Le salariat leur semble une étape intermédiaire avant l'installation.

Concernant leur formation, près de la moitié des étudiants répondants estime qu'ils ont encore des lacunes en sortant de l'école. Ces lacunes sont essentiellement les compétences en pratique vétérinaire (chirurgie, reproduction, ...) et, dans une moindre mesure, les compétences socio-économiques telles que la communication, l'économie ou le management (*graphique 3*).



Graphique 3 : Réponses à la question « Trouvez-vous que votre enseignement vétérinaire vous apporte des bonnes compétences et aptitudes ? » (*Lafon, 2015*)

Ce manque de compétences socio-économique est avancé par plus de 30% des répondants lyonnais et alforiens mais moins de 20% des répondants nantais et toulousains et pourrait contribuer au choix du salariat à la sortie de l'école. Ce statut permettrait aux jeunes diplômés de parfaire leurs compétences en pratique vétérinaire sans avoir à s'occuper de la gestion qui incombe aux libéraux. Des dispositifs de formation dans les domaines socio-économiques ont tout de même été mis en place, sous des formes diverses, dans les Ecoles Nationales Vétérinaires (ENV) françaises, afin de former les étudiants à cet aspect de leur futur métier. Des outils de sensibilisation dans ces domaines sont aussi accessibles aux étudiants via les différents clubs proposés comme le Club Avenir Professionnel des Vétérinaires d'Exercice Libéral (CAPVEL) qui permet notamment aux étudiants lors des Rencontres entre Etudiants et Vétérinaires (REV) d'accéder à des conférences abordant les sujets de l'installation, de marketing, de gestion d'entreprise que ce soit sur le plan financier, commercial ou des ressources humaines. Des formations post-diplômes sont aussi proposées en complément de la formation initiale des étudiants pour compléter leurs connaissances dans les domaines de gestion et de management.

2.2 Le devenir des jeunes diplômés

Les nouveaux inscrits à l'Ordre sont issus majoritairement des quatre écoles vétérinaires françaises, de Belgique et d'autres pays de l'Union Européenne (*figure 5*). Le nombre de primo-inscrits actifs diplômés en France et en Belgique a augmenté en 2015 (par rapport à 2014) tandis que celui de ceux issus des autres pays de l'Union européenne a diminué (*Ordre des vétérinaires, rapport annuel 2015*).

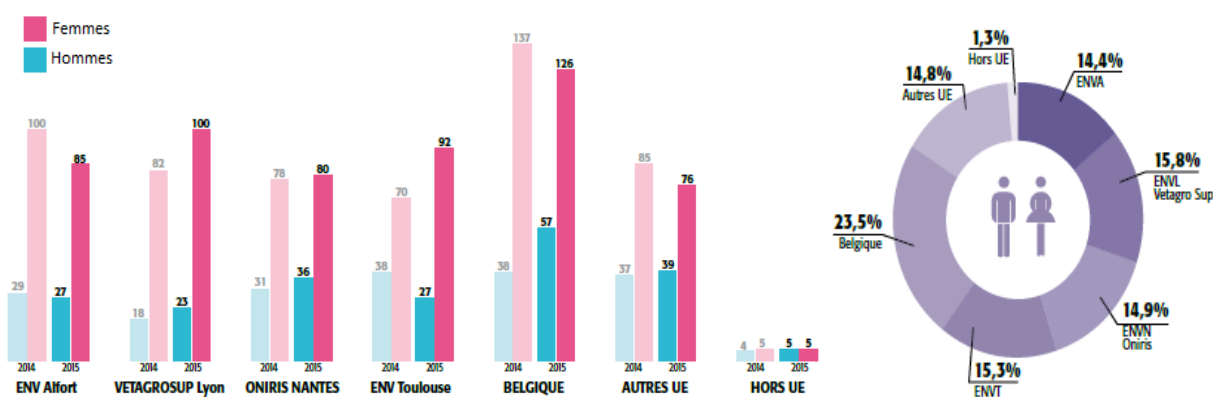


Figure 5 : Ecole et pays d'origine des nouveaux inscrits à l'Ordre en 2015 (*Ordre des vétérinaires, 2015*)

Les enquêtes d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et paysager de 2010 à 2015, mis en place par le Ministère de l'Agriculture, interrogent les

docteurs vétérinaires 2 ans après l'obtention de leur thèse d'exercice et montrent que les jeunes vétérinaires n'ont pas de difficultés à trouver un emploi, qu'environ 10% des répondants sont encore en étude (résidanat, master, CEAV, thèse universitaire, ...) et que la majorité des répondants praticiens ont un emploi de salarié (*figure 6*). Seuls entre 10 et 20% des interrogés lors des différentes enquêtes se disent travailleurs indépendants, les hommes étant plus représentés dans cette catégorie. Les emplois salariés sont le plus souvent des CDI et une proportion non négligeable des emplois est à temps partiel, plus souvent occupés par les femmes et qui, pour au moins la moitié (les trois-quarts en 2015), ne l'ont pas choisi.

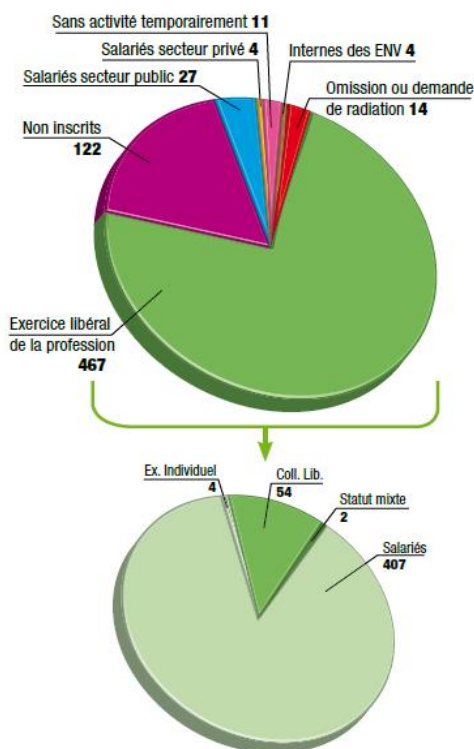


Figure 6 : Devenir des vétérinaires diplômés en 2014 (*Ordre des vétérinaires, 2014*)

En 2015, près de la moitié des jeunes diplômés travaillent dans une clinique ou un cabinet mixte, 33% dans une clinique consacrée aux animaux de compagnie, 5% dans une clinique dédiée à la médecine équine et 2,5% dans un cabinet/clinique pour animaux de production. Les femmes sont plus représentées dans le secteur des animaux de compagnie et les hommes dans le secteur des animaux de production. La plupart d'entre eux exercent en tant que salariés praticiens (*tableau 7*).

Tableau 7 : Secteurs d'activités dans lesquels travaillent les répondants de l'enquête d'insertion de 2015 (*AgroSup Dijon, Eduter, 2015*)

| Secteurs d'activité | Répartition (%) | Part de femmes (%) | Part en CDI ⁵ (%) | Emploi salarié à temps partiel (%) | Indépendants (%) | Rémunération brute moyenne annuelle, avec primes ⁶ (€) |
|--|-----------------|--------------------|------------------------------|------------------------------------|------------------|---|
| Cabinets / cliniques mixtes | 47,8 | 70,9 | 69,2 | 16,2 | 9,8 | 35 017 |
| Cabinets / cliniques spécialisés en animaux de compagnie | 33,6 | 76,8 | 71,8 | 54,1 | 8,2 | 28 959 |
| Cabinets / cliniques spécialisés en équin | 4,7 | 78,0 | 45,9 | 45,9 | 52,6 | 27 295 |
| Cabinets / cliniques spécialisés en animaux de production* | 2,5 | 45,5 | 86,2 | 13,4 | | 33 684 |
| Autres secteurs (dont CHUV) | 11,4 | 53,5 | 30,4 | 6,7 | | 28 436 |
| Ensemble | 100,0 | 70,6 | 65,8 | 29,0 | 10,3 | 32 499 |

Les jeunes travailleurs s'insèrent plutôt dans de petites structures comptant moins de 10 salariés (*figure 7*). Les secteurs d'activités varient relativement peu pour les enquêtes d'insertion successives.

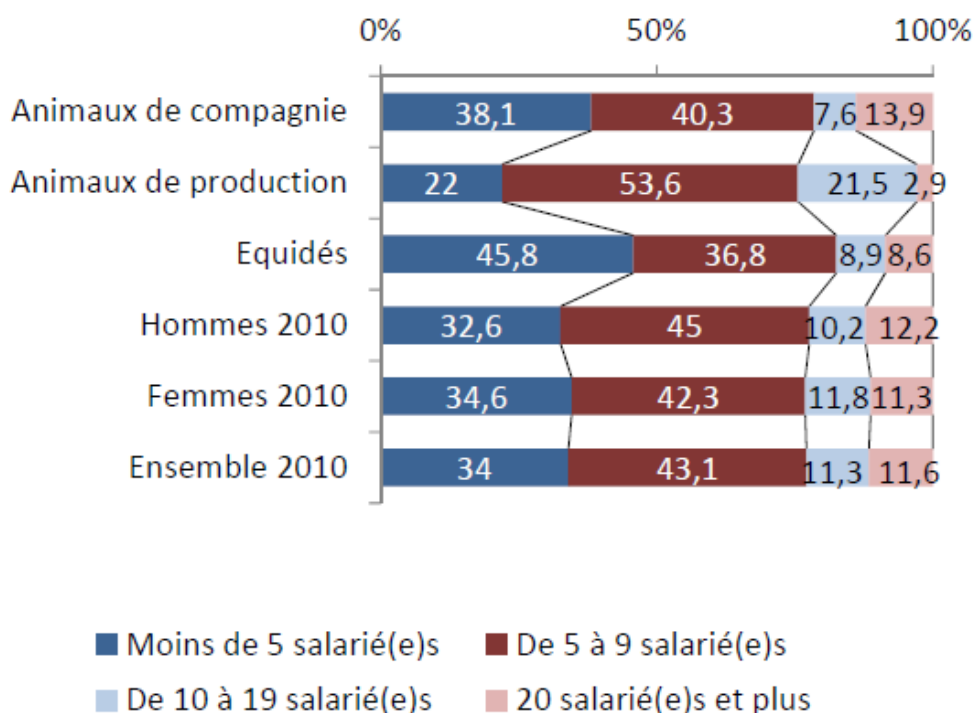


Figure 7 : Taille des entreprises/ Organismes (*AgroSup Dijon, Eduter, 2012*)

Ces enquêtes d'insertion montrent que les jeunes diplômés se tournent d'abord vers un poste de praticien salarié. Bien qu'il y ait des travailleurs se déclarant indépendants dans le secteur des animaux de production, ceux-ci sont encore minoritaires deux ans après leur sortie des ENV. Cette phase de salariat devenue un passage presque obligatoire dans la carrière permet de parfaire les connaissances et gestes techniques et de conserver de la mobilité avant de

s'installer. Salarier un confrère est aussi souvent le choix retenu par les libéraux avant de choisir un associé ou de céder une clientèle. Cette phase est donc sensée être temporaire.

3. Le choix d'être vétérinaire salarié

Comme vu précédemment, les jeunes diplômés passent par une phase de salariat avant de s'installer. Toutefois l'augmentation du nombre de praticiens salariés au cours des années peut laisser supposer qu'un salariat durable tend à s'étendre. En effet, le salariat présente des avantages comme le fait d'être déchargé de toute charge administrative et fiscale, d'avoir des horaires plus fixes, une couverture sociale automatique et des revenus stables (*tableau 8*). La féminisation de la profession doit aussi être prise en considération et fera l'objet d'une sous partie.

Tableau 8 : Avantages et inconvénients du statut pour le salarié (*Culang, 2015*)

| AVANTAGES | INCONVENIENTS |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Décharge des tâches administratives, fiscales et logistiques - Possibilité de concentrer son énergie dans l'exercice de l'art vétérinaire - Horaires assez stables - Revenus stables - Pas de souscription personnelle de RCP (Responsabilité Civile Professionnelle) - Couverture sociale automatique - Meilleures indemnités maladies - Possibilité de travailler à temps partiel - Cotisations retraite en partie prises en charge par l'employeur - Travail normalisé par la convention collective depuis 2006 - Assurance chômage | <ul style="list-style-type: none"> - Compte à rendre à l'employeur - Revenus généralement plus faibles qu'en libéral - Emploi du temps imposé |

La tendance à choisir le statut de salarié pourrait aussi être une question de génération. En effet, lors d'un entretien téléphonique avec Jean-Matthieu Ricard, représentant du syndicat des vétérinaires salariés praticiens, celui-ci mentionnait une incompréhension entre l'ancienne génération de vétérinaires qui « *s'épanouissait dans le travail* » et la nouvelle génération pour laquelle « *le travail n'est qu'un moyen, pas un but* ». Cette nouvelle génération accorderait plus d'importance au temps libre et à la vie de famille, ce que ne comprendraient pas les vétérinaires employeurs qui se sont consacrés entièrement à leur métier. Cette nouvelle génération a aussi plus tendance à changer de nombreuses fois de poste avant de se fixer, ce qui était moins le cas avant. Ce conflit générationnel a aussi été remarqué par Hélène

Villarroya, auteure du livre « Guide pratique du recrutement : méthodes appliquées aux structures vétérinaires » qui constate que la nouvelle génération a tendance à plus compter ses heures et qui reste plus longtemps salariée mais sans apprendre comment gérer une entreprise. Pourtant, d'après les sondages vus précédemment, l'installation en libéral des jeunes salariés reste une finalité.

L'âge moyen d'installation en libéral est aux alentours de 32 ans avec 7 ans de salariat avant (CARPV) et la majorité des vétérinaires salariés praticiens interrogés veulent s'installer dans un avenir proche mais certains l'envisagent avec une échéance plus lointaine voire ne veulent pas s'installer de tout (figure 8). En effet, s'installer comporte des risques financiers et demande un gros investissement personnel. La grande majorité de ceux qui veulent s'installer souhaitent s'associer et le rythme du nombre de créations annuelles tend à ralentir en France depuis plusieurs années (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales (OMPL), (2010), *Portrait statistique et prospectif des cabinets vétérinaires*).

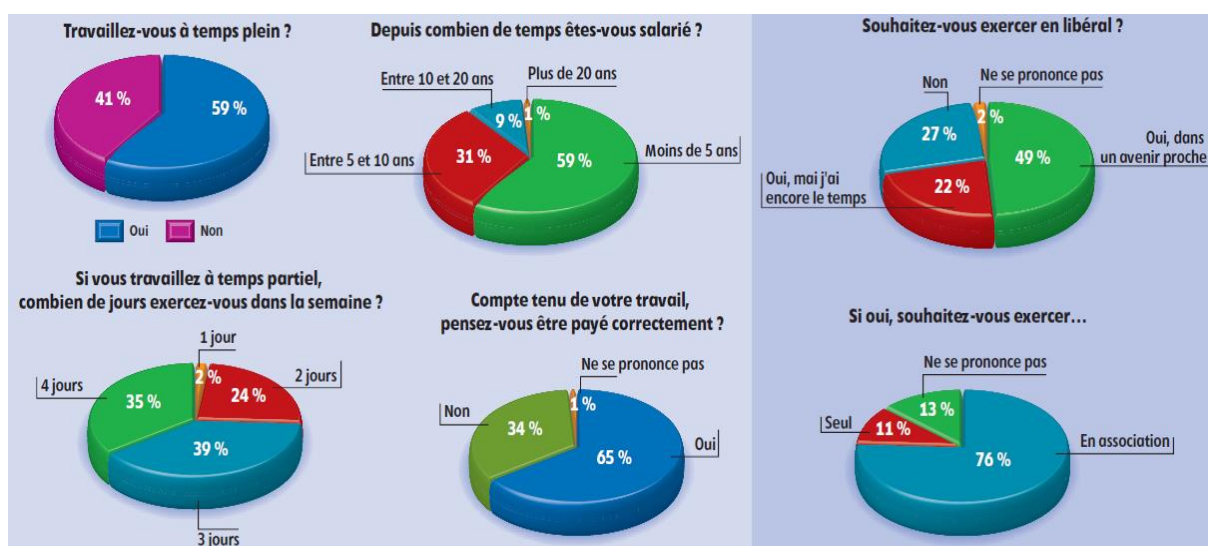


Figure 8 : Sondage réalisé auprès de 103 vétérinaires praticiens salariés (Fontenelle, 2009)

Le point négatif relevé par les salariés interrogés est le manque de considération par la profession même si la plupart estime être bien considéré par son employeur direct (figure 9).

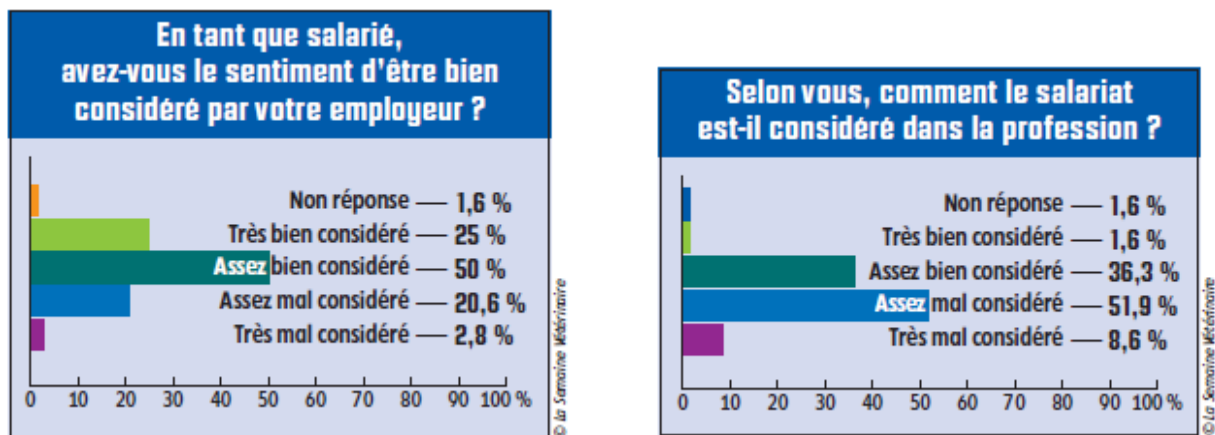


Figure 9 : Ressenti des salariés praticiens sur leur considération dans la profession (n=432) (Fontenelle, 2011)

En effet, les laboratoires ne considèrent parfois pas ou très peu les salariés praticiens et ils ont souvent l'impression d'être des « sous-vétos », moins considérés que leur collègue libéral ou des « pré-vétérinaires » en attente d'installation. Pourtant les sondages montrent qu'ils sont souvent attachés à un lieu de travail, ne souhaitent pas particulièrement changer de statut et sont globalement satisfaits de leur salaire, estimant que la convention collective est plutôt bien respectée bien que 64% d'entre eux ne perçoivent aucun complément de rémunération (figure 10). D'après les enquêtes de branches réalisées par l'OMPL, les salariés des entreprises libérales sont aussi moins stressés et plus engagés que la moyenne des salariés français (OMPL (2015). *Les entreprises libérales du secteur santé*).

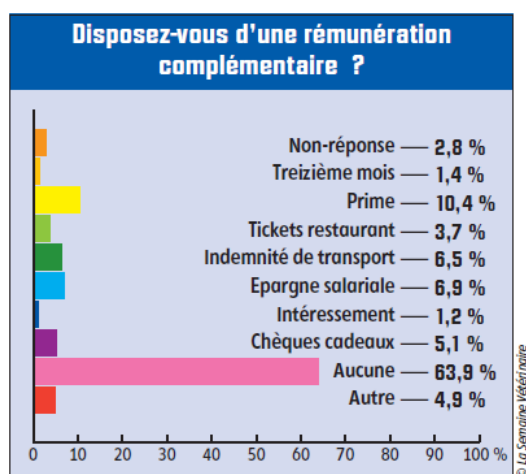


Figure 10 : Rémunération complémentaire des salariés (Fontenelle, 2011)

La tendance est aussi de rester plus longtemps salarié. D'après les enquêtes de branche, 87% des salariés avaient moins de 35 ans et 6% étaient en poste dans la même entreprise depuis plus de 8 ans en 1998. En 2008, ce chiffre descend à 79% âgés de moins de 35 ans avec 11% en poste depuis plus de 8 ans et en 2011 73% des salariés ont moins de 35 ans et 13,6% travaillent comme salarié depuis plus de 10 ans (*figure 11*).

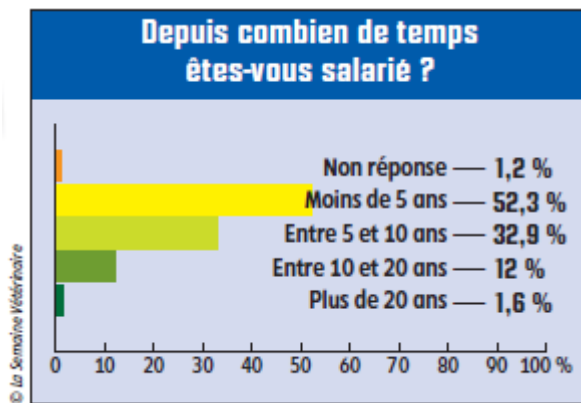


Figure 11 : Durée du salariat (*Fontenelle, 2011*)

Ce statut est aussi intéressant pour le titulaire qui peut adapter les horaires du salarié selon le fonctionnement de la clinique et sa rémunération est facilement déterminée par la convention collective. La séparation est par contre plus contraignante et la responsabilité partagée.

L'augmentation du nombre de vétérinaires salariés est avérée. Reste à savoir en quoi la féminisation de la profession y contribue.

4. La féminisation de la profession

4.1 Historique

Depuis plusieurs décennies, on constate une augmentation du nombre de femmes dans les écoles vétérinaires et dans la profession (*figure 12*). En effet, si on dénombrait 140 femmes vétérinaires jusqu'en 1970, la situation a évolué et, depuis les années 1990, les filles sont plus nombreuses que les garçons dans les écoles vétérinaires. Le taux de femmes admises dans les ENV est passé de 10 à 30% dans les années 1970-80 à 60 à 76% de 2000 à 2015. Ce phénomène s'observe dans toute l'Europe et est aussi marqué aux Etats-Unis (*Robinson 2014*). Aujourd'hui, les femmes représentent 47% des vétérinaires praticiens et 74% des vétérinaires praticiens salariés. L'âge moyen des femmes vétérinaires praticien est de 39 ans et celui des hommes est de 47,9 ans ce qui laisse présager une inversion de la proportion

hommes/femmes dans les années à venir, la parité devant être atteinte d'ici un à deux ans (Guérin, 2013).

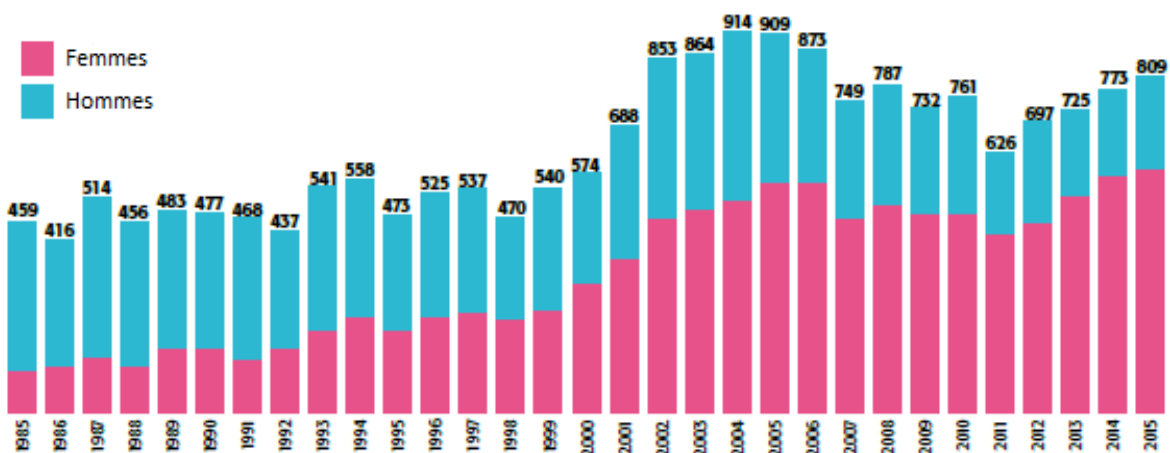


Figure 12 : Nombre de nouveaux vétérinaires inscrits à l'Ordre par sexe entre 1985 et 2015 (Ordre des vétérinaires, 2015)

En 2015, près de 52% des femmes praticiennes exerçaient en tant que salariées (figure 13), elles étaient 48,9% en 2014 (Ordre des vétérinaires, rapport annuel 2014).

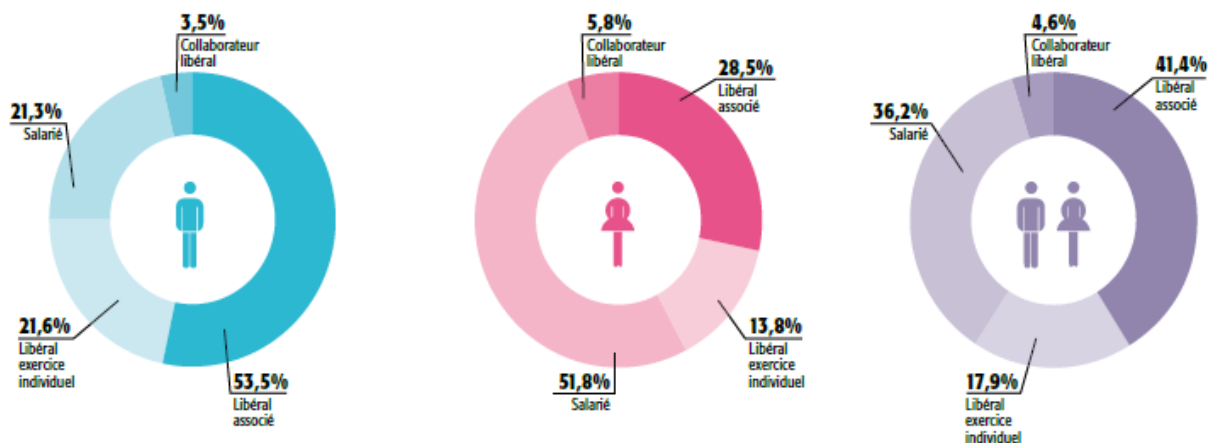


Figure 13 : Modalité d'exercice des vétérinaires praticiens en 2015 (Ordre des vétérinaires, 2015)

Ceci peut être expliqué par le fait que les jeunes générations de vétérinaires sont majoritairement composées de femmes qui débute donc leur carrière en tant que salariées. Certaines épouses de vétérinaires sont aussi salariées par leur mari et ne voient pas l'intérêt de s'associer.

4.2 Féminisation et installation en libéral

Entre 2008 et 2012, les femmes s'installaient légèrement plus tard que les hommes et sortaient de l'école légèrement plus tôt. En 2013 et 2014, elles sortent de l'école et s'installent légèrement plus tôt que les hommes (*tableau 9*) ce qui montre que les femmes ne restent pas forcément plus longtemps salariées. Les âges d'installation moyens sont tout de même similaires entre hommes et femmes et varient peu depuis 1999.

Tableau 9 : Moyennes d'âge d'installation et de sortie d'école selon le sexe (*CARPV, rapport annuel 2014*)

| Moyenne d'âge des nouveaux immatriculés par sexe | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Sortie d'école | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Femmes | 25,06 ans | 25,05 ans | 25,22 ans | 25,09 ans | 25,30 ans | 25,42 ans | 25,27 ans |
| Hommes | 25,38 ans | 25,33 ans | 25,39 ans | 25,52 ans | 25,49 ans | 25,91 ans | 25,61 ans |
| Installation | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Femmes | 31,82 ans | 31,13 ans | 31,82 ans | 31,77 ans | 31,80 ans | 32,04 ans | 31,46 ans |
| Hommes | 32,16 ans | 30,44 ans | 31,59 ans | 31,79 ans | 31,40 ans | 32,62 ans | 32,28 ans |

Il faut toutefois noter que cette moyenne d'âge est abaissée par les vétérinaires qui deviennent collaborateurs libéraux en moyenne 3,5 ans plus tôt que ceux devenant libéraux sous un autre mode (29,91 ans en moyenne en 2014 pour les collaborateurs libéraux contre 33,29 ans pour les autres). Cette population est composée à 60,8 % de femmes.

Les femmes représentent 74,4% des salariés praticiens contre 32,82% des vétérinaires associés et 37,08% des vétérinaires exerçant seuls mais la majorité a entre 25 et 39 ans et l'âge moyen des femmes salariées est de 34,32 ans contre 36,86 ans pour les hommes (*figure 14*) donc bien qu'elles représentent la grande majorité des vétérinaires salariés praticiens, ce qui est logique compte tenu du sexe ratio des jeunes diplômés, elles n'ont pas tendance à rester salariées plus longtemps que les hommes.

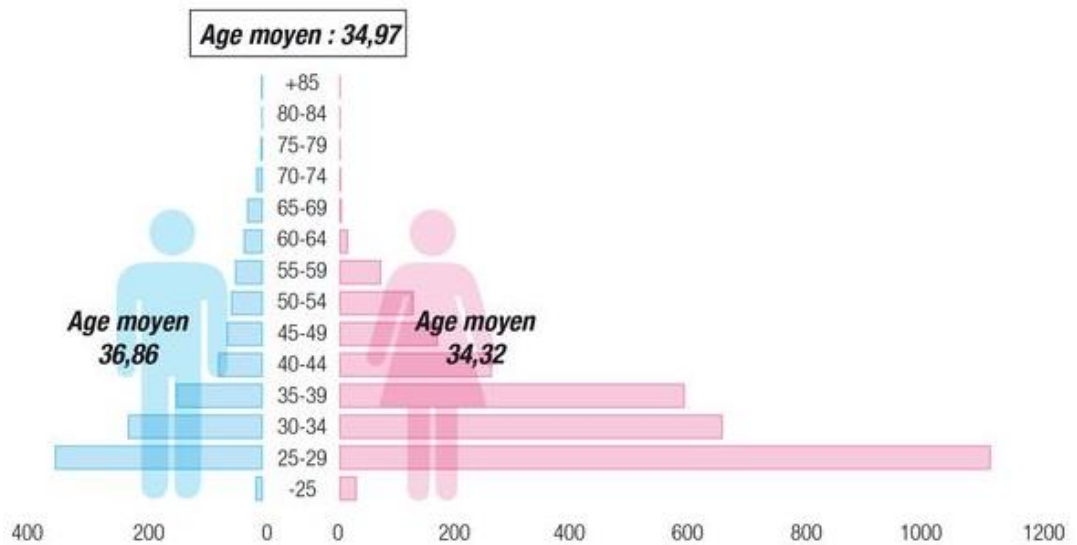


Figure 14 : Pyramide des âges des vétérinaires praticiens salariés en 2015 (*Ordre des vétérinaires, 2015*)

4.3 Secteur d'activité

Les enquêtes d'insertion montrent que les femmes sont très représentées en canine (*figure 15*) et en équine mais aussi qu'elles sont de plus en plus nombreuses en mixte voire en rurale pure.

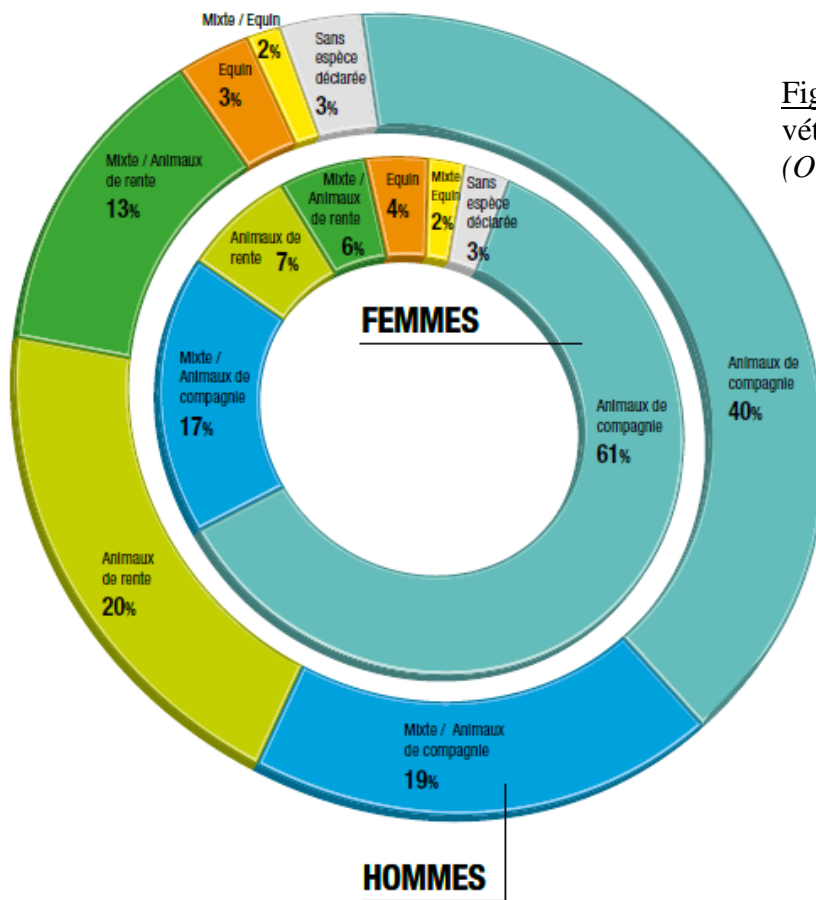


Figure 15 : Secteur d'activité des vétérinaires praticiens en 2014 (Ordre des vétérinaires, 2015)

Les hommes restent tout de même plus nombreux que les femmes dans le secteur des animaux de rente. Cette répartition du secteur d'activité pourrait avoir un rapport avec le salariat, celui-ci étant plus souvent proposé dans les structures orientées vers les animaux de compagnie. Cela pourrait aussi en partie expliquer le nombre plus important de femmes salariées.

4.4 Lieu d'exercice

Comme vu précédemment, les femmes exercent principalement dans le secteur des animaux de compagnie. Ce choix de secteur influence la répartition géographique des lieux d'exercice des femmes (figure 16) celles-ci se retrouvant plus nombreuses autour des grosses agglomérations.

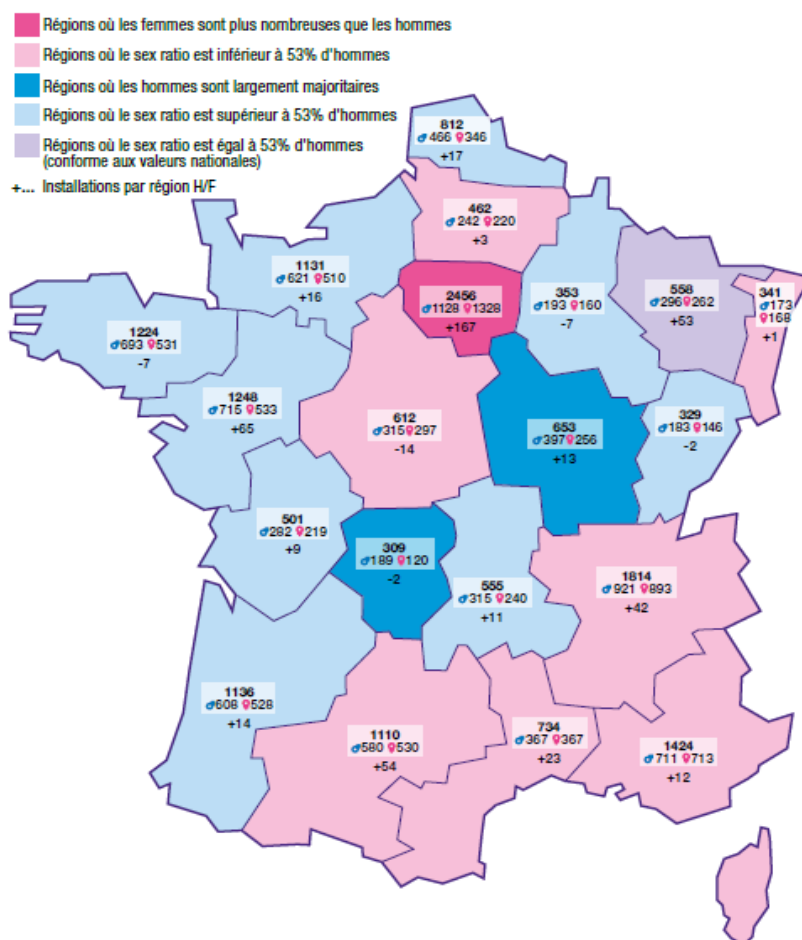


Figure 16 : Répartition des vétérinaires par région et par sexe en 2014 (*Ordre des vétérinaires, 2014*)

4.5 Temps de travail

D'après les chiffres de l'Ordre, près de 41,7% des vétérinaires salariés praticiens sont à temps partiel. Cela concerne 47,30% des femmes et 25,55% des hommes (*figure 17*). D'après les enquêtes d'insertion et les sondages retranscrits dans des articles de la presse professionnelle (*Jeanney, 2011, Ricard, 2011*) ce temps partiel est souvent subi.

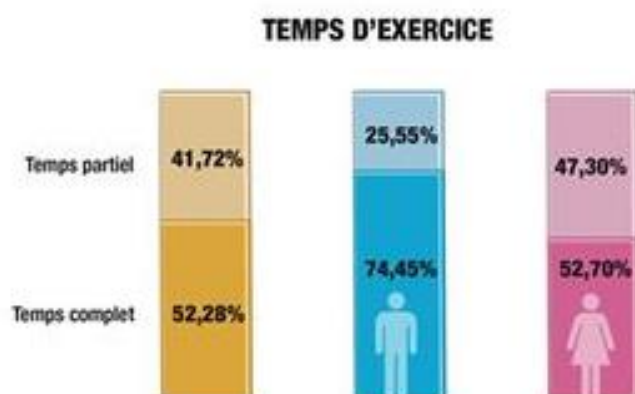


Figure 17 : Temps d'exercice des vétérinaires praticiens salariés (*Ordre des vétérinaires, 2014*)

Lorsque le temps partiel est choisi, il l'est souvent par les femmes ayant des enfants en bas âge (moins de 3 ans) et par les hommes pour avoir du temps libre (*tableau 10*).

Tableau 10 : Raisons données pour le choix d'un temps partiel (*Charles, 2004*)

| | | Hommes | Femmes | Ensemble | |
|--------------|--------------------------------|--------|--------|----------|-------|
| A | Pas le choix | 2 | 8 | 10 | 9 % |
| B | S'occuper des enfants | 2 | 52 | 54 | 50 % |
| C | Avoir du temps libre | 16 | 9 | 25 | 23 % |
| D | Choix personnel | 4 | 3 | 7 | 6 % |
| E | Correspond à la demande | 3 | 1 | 4 | 4 % |
| F | Études en parallèle | 2 | 3 | 5 | 4 % |
| G | Pré-retraite | 3 | 1 | 4 | 4 % |
| Total | | 32 | 77 | 109 | 100 % |

D'après une enquête de branche de l'OMPL (2013), les salariés à temps partiel travaillent en moyenne 18,3 heures par semaine et 101 jours par an pour les vétérinaires au forfait jour.

Lorsque l'on interroge les salariés praticiens travaillant à temps plein (*Charles, 2004*), les principaux inconvénients cités sont le manque de temps pour la famille et les loisirs, la longueur des journées de travail et la fatigue. Les avantages cités sont la satisfaction intellectuelle et le salaire. Les principaux inconvénients du temps partiel cités sont la faiblesse du salaire, la charge de travail par rapport au temps, le manque de suivi des cas, le manque de considération et le fait qu'il constitue un frein à l'évolution de carrière.

Du côté des employeurs, ceux-ci déclarent avoir recours au temps partiel majoritairement pour des raisons d'organisation et dans une moindre mesure pour des raisons économiques ou sur demande des salariés (*Jeanney, 2011*). Les principaux points négatifs notés sont les problèmes d'organisation des horaires, de suivi des dossiers et d'implication des salariés.

4.6 Salariat et maternité

Le salariat implique une couverture sociale automatique, notamment en cas de maternité. Dans un sondage réalisé pour une thèse vétérinaire (Culang, 2015), la principale difficulté ressentie lors de leur première grossesse par les femmes libérales interrogées était financière, puis la difficulté de réaliser certaines activités professionnelles et enfin celle de trouver du temps de repos tandis que les salariées citaient la difficulté dans la réalisation de certaines activités professionnelles en premier, puis le relationnel avec l'employeur. La grossesse est souvent plus facile à organiser en tant que salariée, y compris dans le cas, rare, de la grossesse pathologique.

4.7 Rémunération des femmes

On constate encore des disparités de rémunération entre hommes et femmes (figure 18). Ces disparités sont aussi retrouvées dans les enquêtes d'insertion ainsi que dans les études réalisées pour Valovet (Courouble et Sans, 2014 et 2016).

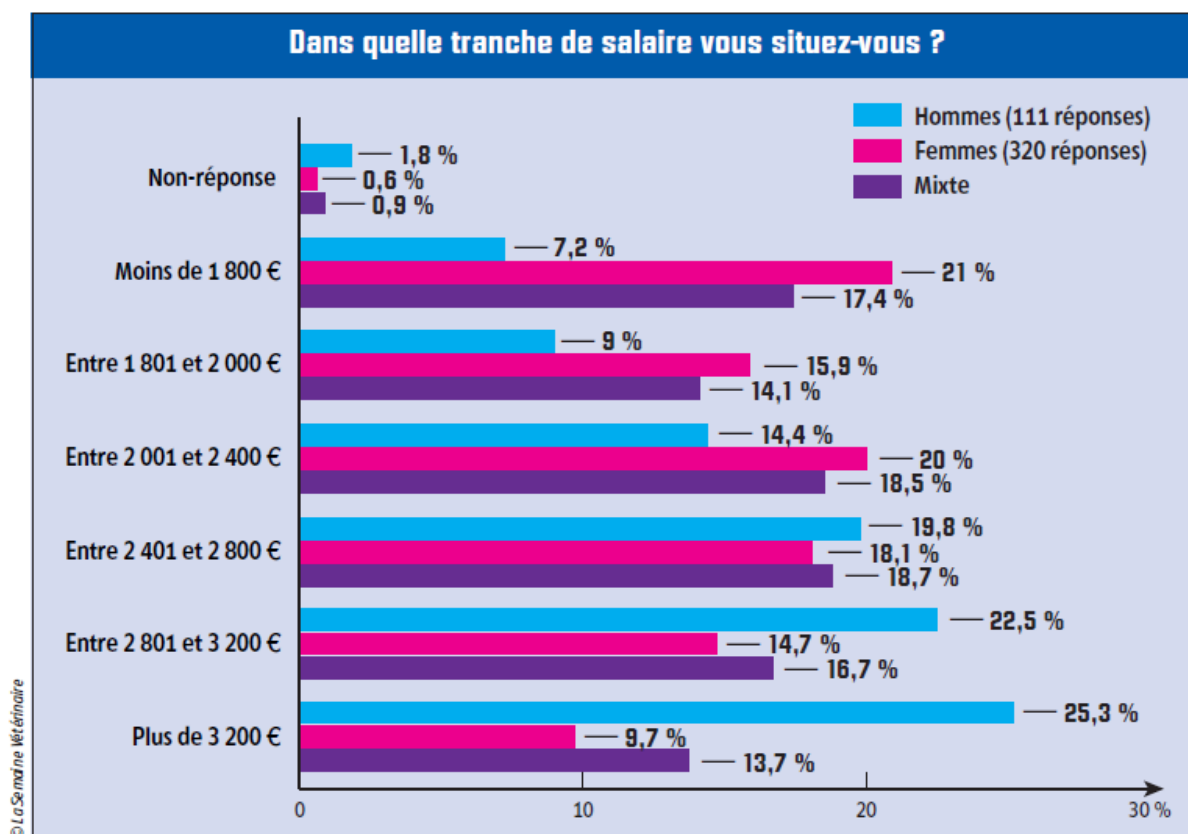


Figure 18 : Tranches de salaire en fonction du sexe des vétérinaires praticiens salariés (Fontenelle, 2011)

Cela est dû au type d'exercice et à l'âge, les hommes étant plus représentés dans le secteur rural et mixte et dans les tranches d'âge comprises entre 42 et 52 ans, tranches dans lesquelles les revenus culminent (*figure 19*).

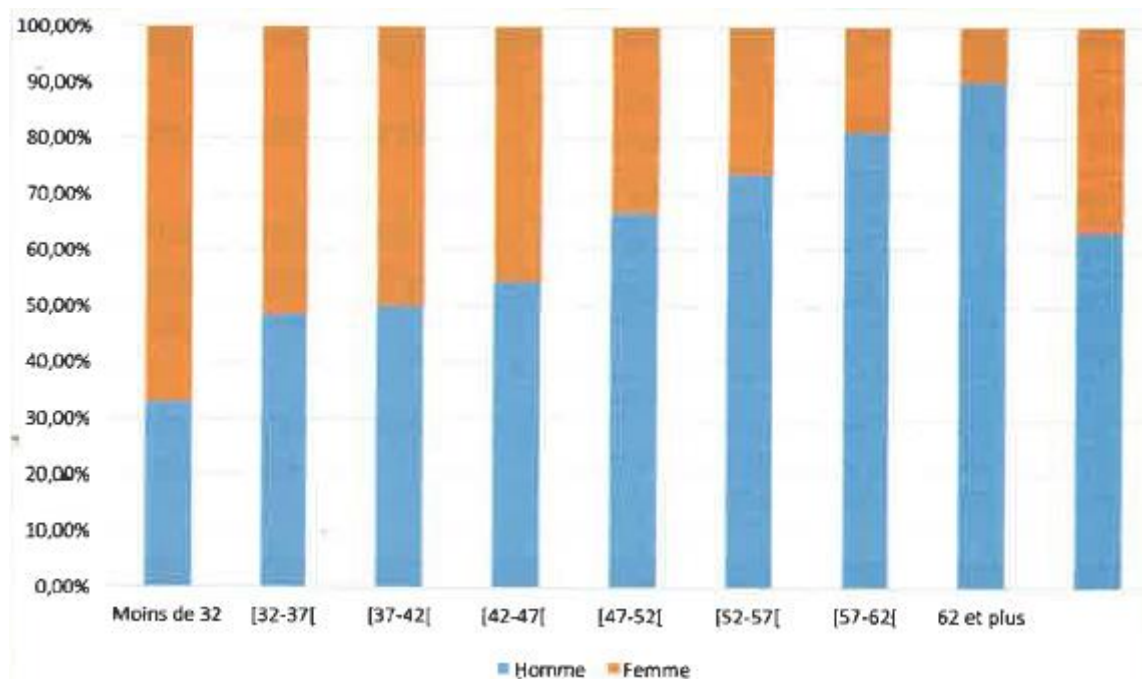


Figure 19 : Répartition homme/femme par classe d'âge des vétérinaires libéraux (*Courouble et Sans, 2016*)

Une étude sur les aspirations des étudiants vétérinaires britanniques (*Castro, 2016*) montre que les hommes veulent plus souvent être « patron » que les femmes, qu'ils ont plus de confiance et d'estime de soi que les femmes ce qui expliquerait la moindre aspiration de celles-ci aux postes de responsabilité, d'où leur sous-représentation dans l'actionnariat des cliniques. Il est aussi possible que les femmes se satisfassent plus que les hommes de revenus plutôt bas sans espérer d'augmentations significatives (*Samaille, 2016*), ce qui justifierait des revenus médians inférieurs à ceux des hommes.

Le faible revenu pour le niveau d'étude requis est souvent à l'origine de la motivation de devenir libéral.

5. Devenir libéral

5.1 La collaboration libérale

Depuis son arrivée en 2005 dans la profession, la collaboration libérale constitue un statut intermédiaire entre le salarié et l'associé. Si l'on compare les deux statuts, chacun a ses avantages et des inconvénients. Ainsi, le salarié a peu de tâches administratives et fiscales, ce qui n'est pas le cas d'un collaborateur libéral, son temps de travail hebdomadaire ou mensuel

est limité et soumis au Code du travail et il a un salaire fixe qui ne dépend pas des fluctuations du chiffre d'affaire d'un mois sur l'autre mais moindre qu'un collaborateur libéral à coût égal pour le titulaire. La protection sociale d'un vétérinaire praticien salarié n'est pas meilleure que celle d'un collaborateur libéral mais elle est automatique. Il bénéficie alors d'indemnités en cas de maladie, accident, chômage ou encore maternité tandis que le collaborateur doit souscrire des assurances complémentaires pour parer à ces éventualités. Le lien de subordination qui existe entre le salarié et son employeur n'existe pas entre le collaborateur libéral et le titulaire donc celui-ci est plus autonome mais entièrement responsable professionnellement alors que la responsabilité est partagée pour le salarié (*tableau 11*) (*Thierry, 2011*). Ce statut permet de se constituer une clientèle tout en utilisant les locaux d'un confrère moyennant une redevance fixée entre les deux parties. Le collaborateur libéral peut ainsi aménager son temps de travail selon ses souhaits tout en étant entouré de confrères avec lesquels il peut partager des avis sur des diagnostics ou des traitements.

Tableau 11 : Comparaison statut de salarié avec celui de collaborateur libéral (*Courouble, 2007*)

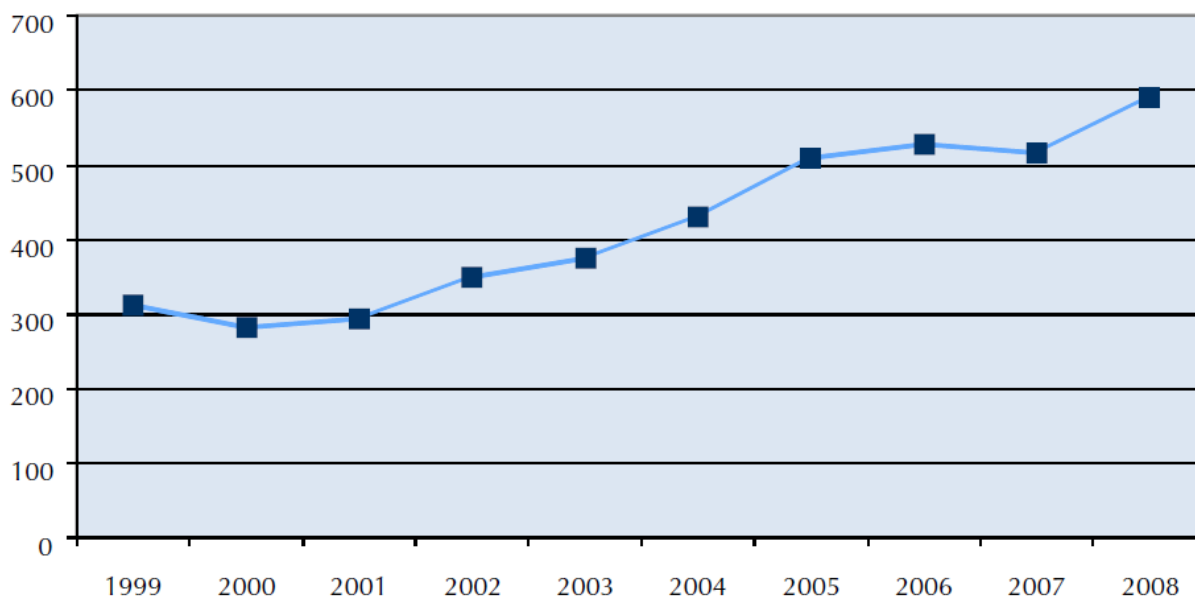
| SALARIE | LIBERAL |
|--|---|
| Dépendance totale vis-à-vis d'un « patron » | Dépendance relative vis-à-vis d'un « patron » |
| Fiscalité simple vision du « disponible » facile | Notions de gestion et de fiscalité indispensables « disponible » différent du chiffre d'affaire ! |
| Les horaires et le temps libre sont régis par un contrat de travail qui doit être conforme à minima à la convention collective (35 heures, astreintes, congés payés ...) | Les horaires et le temps libre sont régis en partie par le travail effectif Temps libre (vacances, astreintes...) régi par contrat libre |
| La méthode de travail est d'abord celle de votre employeur | La méthode de travail est celle choisie en commun avec le titulaire |
| Formation continue ? celle que votre employeur vous accorde dans le cadre de la législation. Financement par l'employeur Pas forcément celle qui vous intéresse. | Formation continue peut être en conformité avec vos souhaits Financement personnel (FIFPL) |
| Responsabilité relative Responsabilité professionnelle partagée | Responsabilité morale plus importante Responsabilité professionnelle totale |
| Revenus nets constants mais inférieurs en moyenne | Revenus nets inconstants mais supérieurs en moyenne |
| Assurance chômage, revenus maintenus lors de maladies ou d'accident Protection sociale maximale | Nécessite de compléter sa protection sociale |

Le nombre de collaborateurs libéraux augmente chaque année depuis la création de ce statut dans la profession. Ainsi s'ils étaient 74 en 2008, ils sont, en 2016, 653 en France, 60,8% étant des femmes (*Ordre des vétérinaires, 2015*). Ce statut constitue parfois une étape avant l'association puisqu'il initie à l'exercice libéral et invite le collaborateur à s'impliquer

davantage tout en ayant plus de responsabilités. Il arrive tout de même parfois que ce statut soit subi, le vétérinaire répondant à l'annonce acceptant le statut imposé par la clinique voire qu'il soit détourné et corresponde en réalité à un salariat déguisé (*Jean-Matthieu Ricard*).

5.2 L'association ou l'exercice individuel

Comme vu précédemment, la volonté de s'installer est présente chez les vétérinaires salariés praticiens mais ceux-ci ont une nette préférence pour l'association plutôt que l'exercice individuel. Aujourd'hui, on compte 3115 vétérinaires en exercice individuel contre 7194 associés (*Ordre des vétérinaires, 2015*). Les études de branches montrent pourtant une augmentation du nombre de créations d'entreprises depuis 1999 (*Graphique 4*).



Graphique 4 : Nombre de créations de structures vétérinaires en métropole (*OMPL, 2010*)

Cette figure ne prend pas en compte les fermetures ou les déménagements avec fermeture puis réouverture de cabinets vétérinaires. Cette augmentation du nombre de créations est confirmée par l'annuaire ROY bien qu'elle soit ralentie depuis 2002. Ces créations sont plus souvent de petites entreprises comprenant 1 à 2 salariés (vétérinaire ou non) (*tableau 12*).

Tableau 12 : Evolution du nombre et du pourcentage de cabinets vétérinaires par classe de taille entre 2005 et 2009 (OMPL, 2010)

| Source OPCA PL, traitement Pollen Conseil | 1 sal. | 2 sal. | 3 à 5 sal. | 6 à 10 sal. | Plus de 10 sal. | TOTAL |
|--|-------------|-------------|---------------|----------------|--------------------|-------------|
| <i>Nombre de cabinets vétérinaires 2009</i> | 1648 | 1110 | 1549 | 428 | 27 | 4 762 |
| <i>% de cabinets 2009</i> | 35% | 23% | 33% | 9% | 1% | 100% |
| <i>Nombre de cabinets vétérinaires 2005</i> | 1153 | 938 | 1669 | 537 | 37 | 4 334 |
| <i>% de cabinets 2005</i> | 27% | 22% | 39% | 12% | 1% | 100% |
| Evolution en % du nombre de cabinets entre 2005 et 2009 | +43% | +18% | -7% | -20% | -27% | +10% |

Les hypothèses explicatives émises dans l'enquête de branche sont l'installation de jeunes vétérinaires pour un travail libéral à temps réduit, parce qu'ils n'ont pas trouvé un statut satisfaisant en tant que vétérinaire salarié ou collaborateur libéral ou encore la scission d'un gros cabinet en plusieurs structures de plus petites tailles. Cette dernière hypothèse est contredite par d'autres sources qui, d'après le nombre croissant de vétérinaires dans les structures comptant plus de 5 praticiens, confirment une tendance à la croissance de la taille moyenne des structures. Cette divergence est expliquée par le fait que les vétérinaires salariés s'associant, les structures correspondantes comptent donc moins de salariés. Les structures grossissent tandis que le nombre de salariés baisse.

L'association est plus prisée par la nouvelle génération de vétérinaires puisqu'elle répond aux envies d'aménager du temps libre pour la vie personnelle (Dernat, 2014) et permet de regrouper les compétences techniques et de répartir les gardes et le travail de gestion entre les différents associés tout en permettant d'avoir une rémunération plus importante qu'en tant que salarié. Néanmoins, elle nécessite un investissement financier initial non négligeable, tout comme l'installation en exercice individuel, et des notions en gestion et management qui peuvent dissuader les praticiens, tout comme les tâches administratives et fiscales qui en découlent.

5.3 La préparation de l'installation

De nombreuses questions se posent pour les vétérinaires praticiens souhaitant s'installer. Pour les aider à y répondre, les institutions professionnelles ont mis en place différentes initiatives à destination des jeunes diplômés. A titre d'exemple, la centrale d'achat vétérinaire Alcyon a créé les Journées De l'Installation et de l'Association (JDLIA) qui viennent de fêter leur 10^{ème} anniversaire et sont organisées dans les villes de Paris, Aix, Rennes, Lyon, Nantes et Toulouse. Près de 1 650 vétérinaires ont participé à ces réunions et la moyenne d'âge était de

32 ans, ce qui correspond à l'âge moyen d'installation. Lors de ces journées des experts et des professionnels du marketing, de la finance, de la gestion, etc. donnent des conférences concernant les principales étapes à effectuer avant de s'installer. Ils aident notamment les praticiens à définir leur projet, étudier le marché, estimer la valeur de la clientèle, budgéter le projet, gérer les assurances et le personnel ou encore à recruter ou à communiquer avec les clients. Des guides d'installation sont aussi proposées par les centrales telles que Centravet ou Alcyon qui possèdent une grande expérience dans les projets d'installation ou d'association. Des livres sont aussi disponibles sur le sujet.

Comme nous l'avons vu dans cette partie, les vétérinaires salariés sont de plus en plus nombreux au sein de la profession vétérinaire. Cela est partiellement expliqué par la féminisation et un effet générationnel peut jouer mais les enquêtes montrent que la volonté de s'installer, préférentiellement en association, reste présente. Si des données concernant les vétérinaires praticiens salariés avant leur installation en libéral sont disponibles, très peu concernent ceux qui ont dépassé l'âge moyen d'installation. On connaît ainsi très peu leurs profils, leurs avis sur ce statut et leur perspective d'avenir. La troisième partie de cette thèse basée sur une enquête menée auprès de cette population de vétérinaires praticiens salariés tentera de répondre à ces questions.

Partie 3 : Enquête auprès des vétérinaires praticiens salariés ayant dépassé l'âge moyen d'installation

1. Réalisation de l'enquête

1.1 Objectif

Très peu de données sont disponibles sur les vétérinaires salariés ayant dépassé l'âge moyen d'installation. Cette enquête a pour objectif de les interroger afin de connaître leur profil, ambitions, avis et perspectives d'avenir concernant ce statut.

1.2 Matériel et méthode

Un questionnaire (*annexe 1*) a été créé à l'aide du logiciel Sphinx iQ et diffusé par mail à partir de la base de l'Ordre des vétérinaires. Ce questionnaire est divisé en cinq thématiques : le parcours professionnel, l'opinion individuelle sur le statut de salarié, sur le statut de libéral, l'avenir du répondant et son profil.

Le questionnaire est anonyme et les réponses aux questions ne sont pas obligatoires. Ces questions sont de plusieurs types : des questions à réponse unique, à réponses multiples (ordonnées ou non), à réponse numérique ou sous forme de date et enfin des questions dont les réponses étaient des expressions libres. Selon les réponses données, de nouvelles questions pouvaient apparaître pour demander des précisions.

Les vétérinaires ciblés étaient ceux ayant plus de 32 ans, inscrits à l'Ordre en tant que salariés ce qui concernait 1580 personnes. La première diffusion du questionnaire a été assurée le 12 janvier 2016 et une relance a été effectuée le 8 février 2016 ce qui correspond aux pics de réponse (*figure 20*). A la suite de ces diffusions, 366 vétérinaires ont renseigné l'enquête ce qui correspond à un taux de réponse de 23,2%.

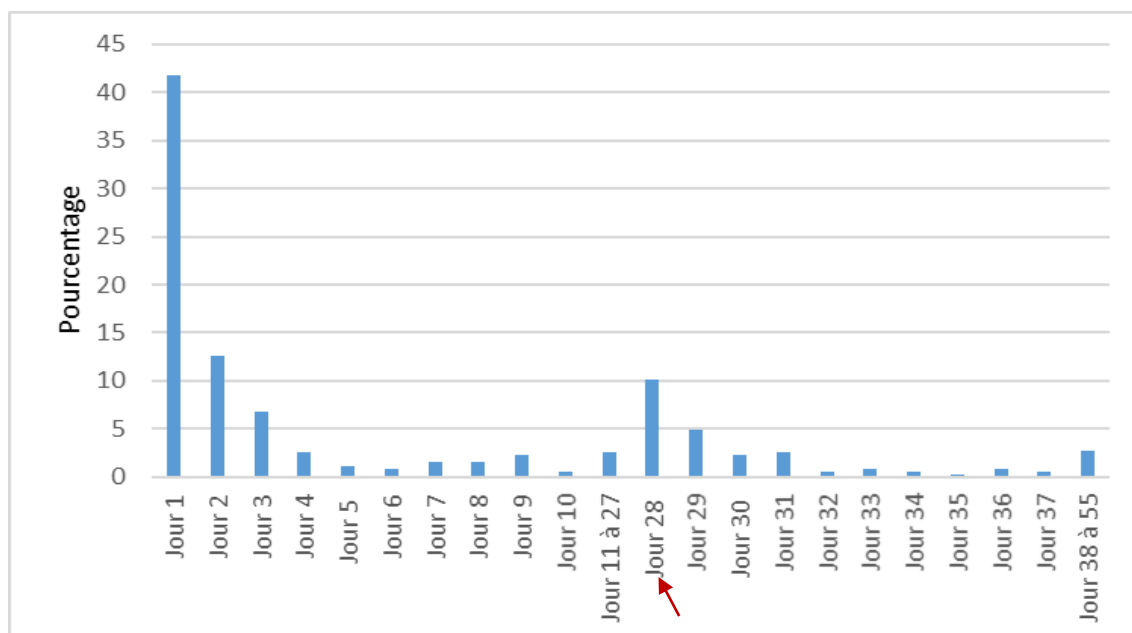


Figure 20 : Chronologie des réponses au questionnaire

2. Résultats de l'enquête

Les résultats de l'enquête ont été analysés avec le logiciel Modalisa 7.0. Les questions à réponse unique, multiples et ordonnées ont été traitées avec des tris à plat, c'est-à-dire un regroupement des réponses par nombre de répondants en tableaux et graphes simples. Pour les réponses numériques ou les dates, des intervalles de temps logiques ont dû être créés. Les réponses sous forme de texte ont été traitées en relevant les mots clés et la fréquence de citation associée. Certaines réponses ont dû être modifiées ou supprimées lorsqu'elles étaient considérées comme aberrantes (dates négatives, nombres aberrants, ...).

Enfin des tests statistiques (test du Khi2) ont été effectués pour mettre en évidence d'éventuelles différences significatives entre des sous populations.

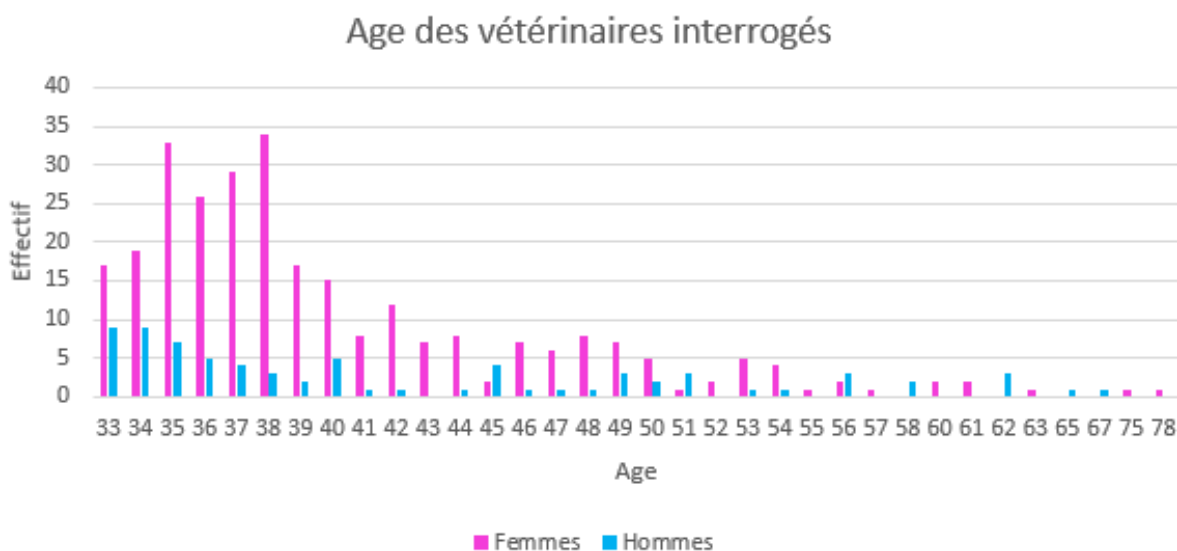
2.1 Profil des répondants

2.1.1 Sexe

Parmi les répondants, près de 80% sont des femmes sans différence significative avec la population mère (75,3%). Toutes les régions sont représentées.

2.1.2 Répartition de l'âge

Les vétérinaires interrogés étaient âgés en moyenne de 40,7 ans (40,3 ans pour les femmes et 42,2 ans pour les hommes) (*graphique 5*) sans qu'il n'y ait de différence significative avec la population mère.

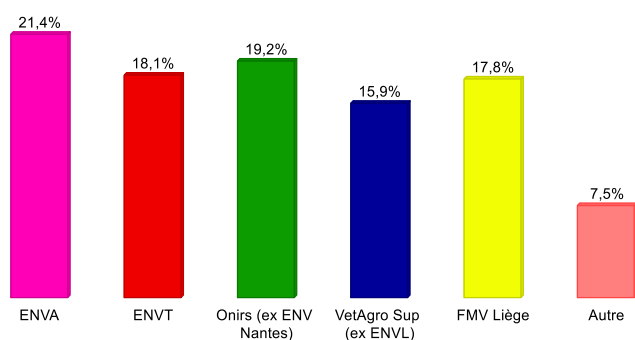


Graphique 5 : Age des vétérinaires salariés ayant répondu à l'enquête

2.1.3 Ecole d'origine

Les vétérinaires salariés interrogés sont principalement issus des quatre écoles vétérinaires françaises et de l'université de Liège (*figure 21*). Les autres écoles citées sont en grande majorité des écoles européennes (Italie, Espagne, Allemagne, Portugal) et une personne cite le Venezuela. La nationalité des répondants est par contre en très grande majorité française (87,4%), puis belge (5,7%) puis des pays européens précédemment cités et une personne du Venezuela. Ceci est compatible avec le fait que beaucoup de français sont diplômés de Belgique mais reviennent exercer en France.

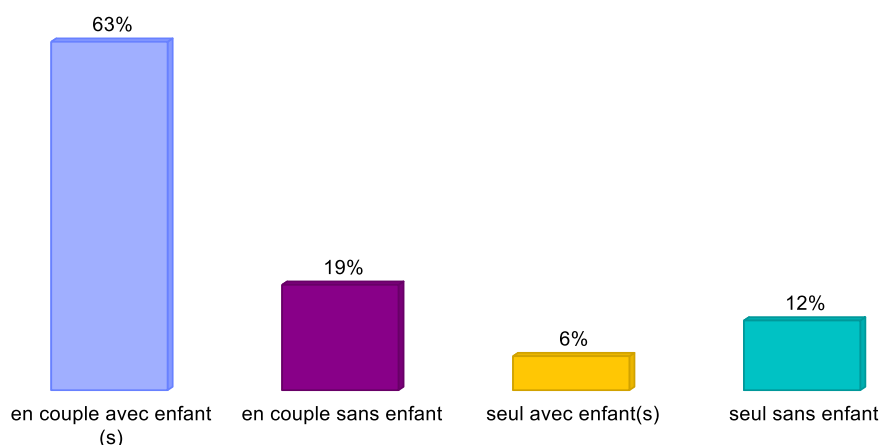
Figure 21 : Ecole d'origine



2.1.4 Situation familiale

La majorité des vétérinaires ayant répondu au questionnaire est en couple avec des enfants (*figure 22*) ce qui est cohérent avec l'âge des répondants.

Figure 22 : Situation familiale

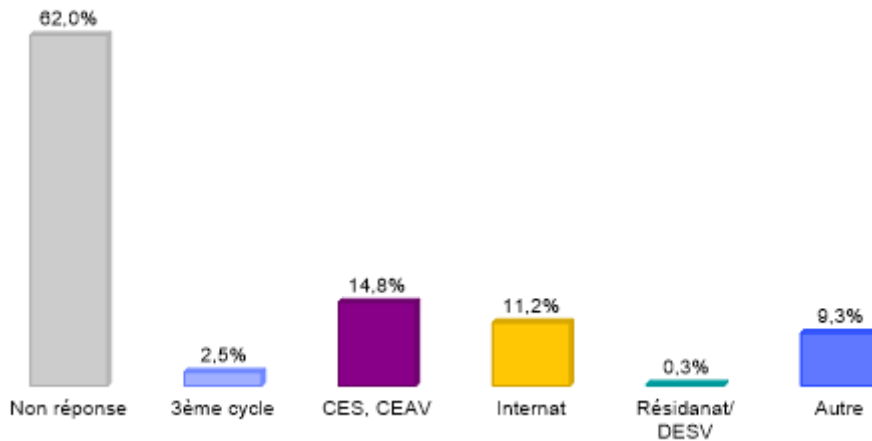


Les hommes sont en proportion plus nombreux à être en couple sans enfant (23%) et seul sans enfant (16,2%) que les femmes. Cette situation de couple avec enfant(s) peut expliquer le fait de vouloir rester salarié, certains pouvant considérer comme difficile de concilier vie de famille et exercice en libéral.

2.1.5 Diplômes complémentaires au doctorat vétérinaire

Les vétérinaires ayant répondu au questionnaire ne disposent globalement pas de diplôme complémentaire au doctorat. Ceux en disposant sont le plus souvent titulaires d'un Certificat d'études supérieures (CES) ou d'un Certificat d'études approfondies vétérinaires (CEAV), ont effectué un internat public ou une formation de même nature dans le privé (*figure 23*). Parmi les réponses autres on trouve les Diplômes d'établissements (DE), Diplômes universitaires (DU) et des Masters. Ces diplômes concernent souvent un champ thématique précis tel que l'ostéopathie, l'homéopathie, la phytothérapie, la microchirurgie, l'ophtalmologie, l'acupuncture ou encore des domaines de management des entreprises.

Figure 23 : Diplôme complémentaire au doctorat vétérinaire



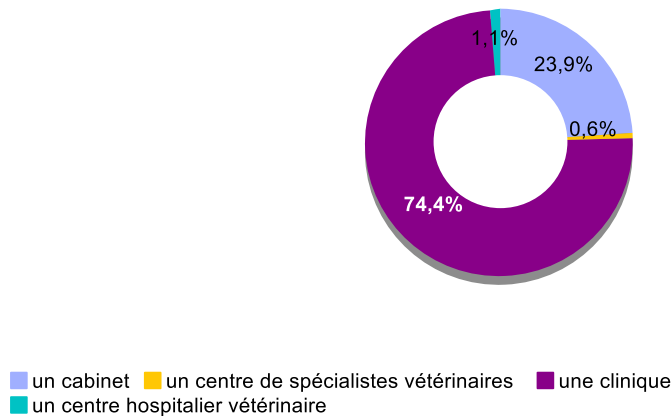
2.2 Carrière des vétérinaires salariés interrogés

2.2.1 Emploi actuel

2.2.1.1 Structures employant les vétérinaires interrogés

On constate qu'une grande majorité des répondants travaillent en clinique vétérinaire ou en cabinet (*figure 24*). Il n'y a pas de différence significative entre hommes et femmes.

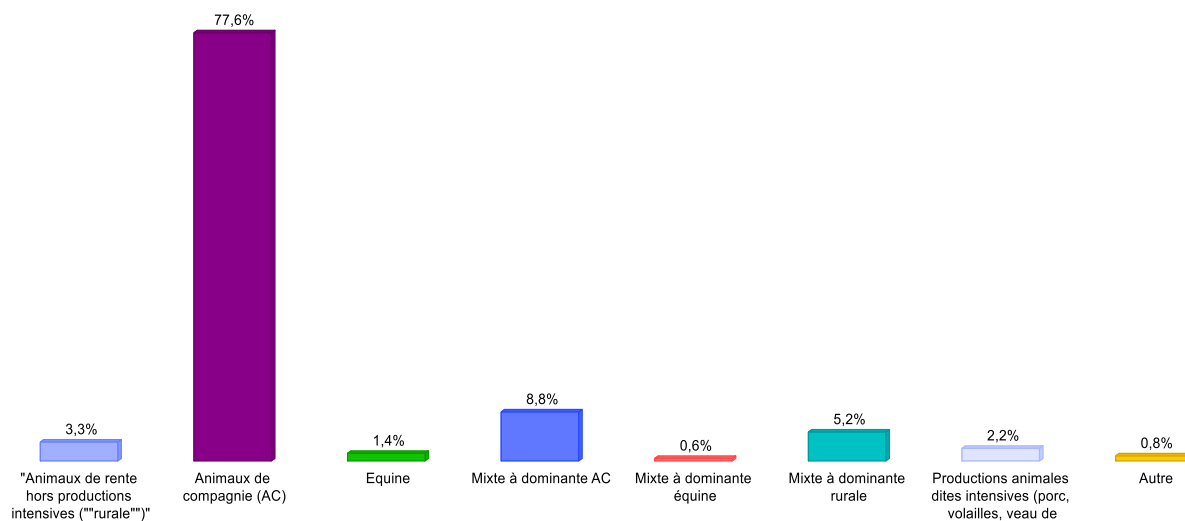
Figure 24 : Type de structure



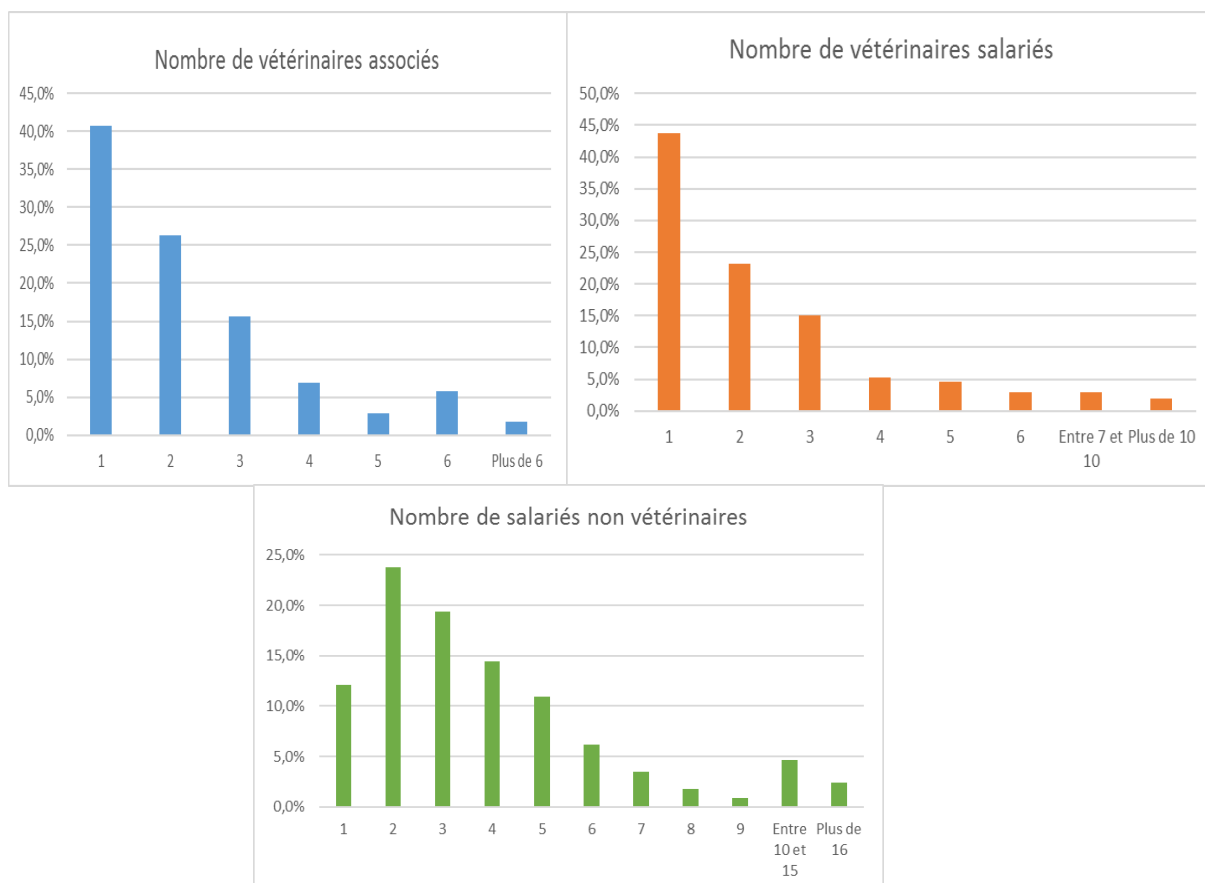
Pour ce qui est du domaine d'activité principal, les vétérinaires interrogés exercent principalement en clientèle canine seule ou en mixte (*figure 25*). Les femmes exercent plus fréquemment en clientèle canine que les hommes (83,8% contre 55,4%, p-value = 0,002) tandis que ceux-ci exercent plus souvent en mixte, rurale et productions animales. Les différences observées par rapport à la population mère ne sont pas significatives. Ces chiffres diffèrent cependant de ceux issus de la base ordinaire pour l'ensemble des vétérinaires (salariés ou non) (*Rapport annuel de l'Ordre, 2014*) : les pourcentages de répondants ayant une activité exclusivement réservée aux animaux de compagnie sont plus élevés dans notre enquête

(figure 15, 61% de femmes et 40% d'hommes exerçant en canine pure). Ceci peut être le reflet du développement de ce secteur d'activité.

Figure 25 : Activité dominante



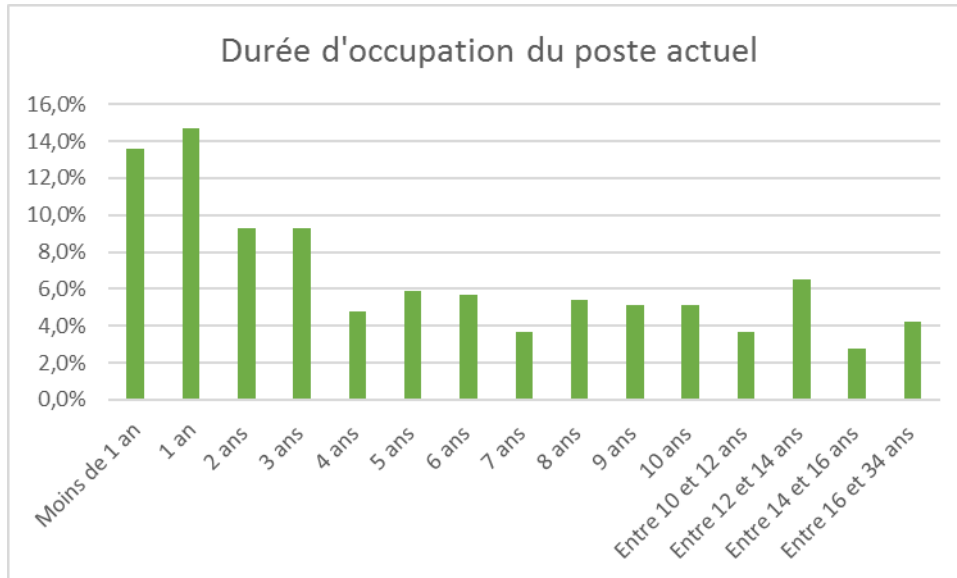
Les établissements embauchant les répondants sont majoritairement de petites structures comprenant 1 à 3 vétérinaires associés (en moyenne 2,4) et 1 à 3 vétérinaires salariés (en moyenne 2,9), ce qui correspond à ce qui avait été constaté dans les enquêtes de branche. Le personnel non vétérinaire est un peu plus nombreux (en moyenne 4,3 individus) (*graphiques 6,7 et 8*). Cette catégorie comprend les ASV, secrétaires et autres aides mais ne comprend pas le personnel d'entretien.



Graphiques 6, 7 et 8 : Nombre de vétérinaires associés, salariés et salariés non vétérinaires dans la structure

2.2.1.2 Poste occupé actuellement

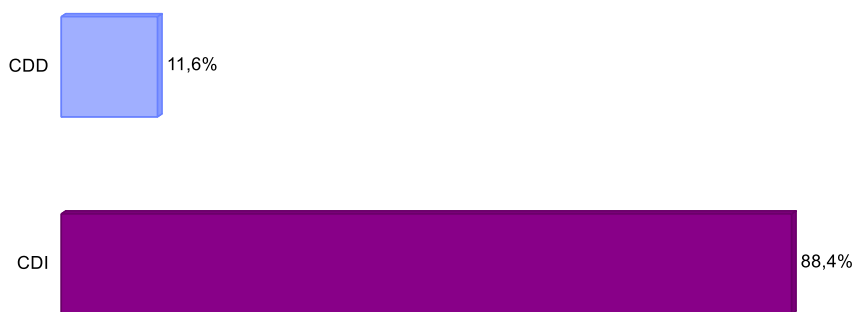
En moyenne, le poste actuel est occupé depuis 5,8 ans mais on constate que pour beaucoup de répondants (28,3 %), il est occupé depuis 1 an ou moins (*graphique 9*). Plus tard nous nous intéresseront à la durée d'occupation des postes précédents.



Graphique 9 : Durée d'occupation du poste actuel

86,5% des répondants n'occupent qu'un seul poste, en majorité en CDI (à 90,1% pour les femmes et 83,8% pour les hommes) (figure 26) et légèrement plus souvent en tant que cadre autonome (44,5%) qu'en tant que cadre intégré (36,3%). Notons que près de 17% des répondants ne connaissent pas leur statut. Une différence significative a été constatée en fonction de l'école d'origine, les vétérinaires sortis de l'ENVA ou de la faculté de Liège étant plus souvent en CDD que les autres (p-value=0,002). Les répondants sortis de l'ENVA sont plus souvent des femmes (p-value=0,043) mais aucune autre explication ne peut être avancée pour expliquer cette différence. Ce poste principal constitue 100% des revenus pour 80% des répondants.

Figure 26 : Type de contrat



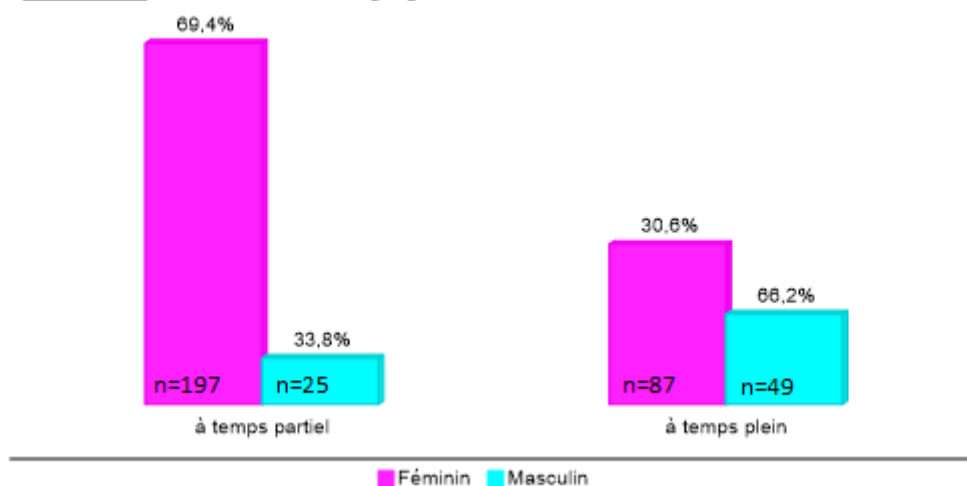
Les répondants travaillent entre 20 et 40 heures par semaine, en moyenne 31,6 heures avec une différence statistiquement significative entre hommes (35,8 heures) et femmes (30,5 heures). Près de 21% des répondants travaillent entre 40 et 50 heures par semaine ce qui est supérieur à la durée légale hebdomadaire de 35 heures (tableau 13).

Tableau 13 : Nombre d'heures travaillées par semaine

| | Effectifs | Fréquence |
|--------------------|-----------|-----------|
| Moins de 10 heures | 11 | 3,1 % |
| de 10 à 20 heures | 17 | 4,7 % |
| de 20 à 30 heures | 109 | 30,4 % |
| de 30 à 40 heures | 138 | 38,5 % |
| de 40 à 50 heures | 60 | 16,8 % |
| 50 heures et plus | 23 | 6,4 % |
| Total | 358 | 100,0 % |

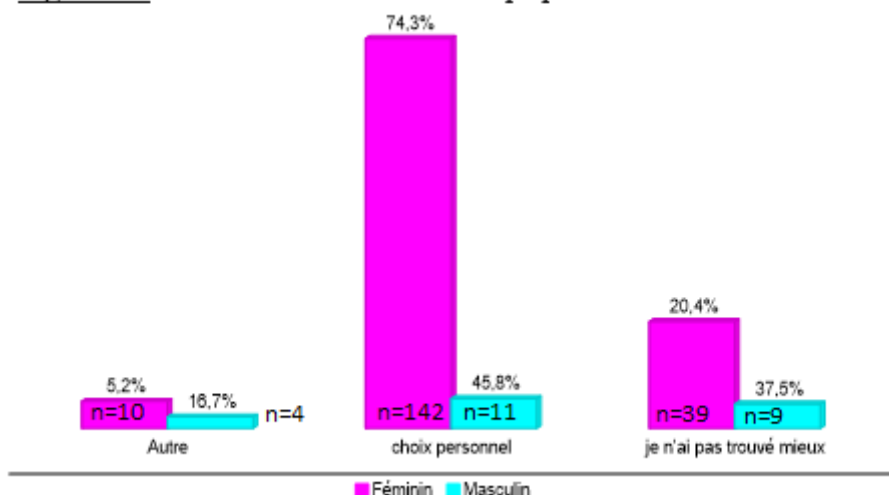
Le recours au temps partiel est majoritaire et significativement plus représenté chez les femmes (p -value < 0,001) tandis que les hommes sont plus souvent à temps plein (*figure 27*), ce qui correspond à ce qui avait été noté lors des enquêtes précédentes. Le recours au temps partiel n'est par contre pas lié à l'âge.

Figure 27 : Recours au temps partiel chez les hommes et les femmes interrogés



Quand on leur demande la raison de ce temps partiel, le choix personnel est la principale raison. La question texte associée, afin que les répondants puissent donner leur avis, révèle que pour la plupart c'est l'employeur qui est à l'initiative de ce temps partiel et qu'il a fini par convenir au salarié pour pouvoir se former, avoir du temps personnel ou encore cumuler plusieurs emplois. Une différence significative entre les hommes et les femmes est à noter. En effet, le choix personnel concerne 46 % des hommes contre 74 % des femmes (p -value = 0,023) (*figure 28*).

Figure 28 : Raisons du recours au temps partiel



Les réponses à cette question correspondent bien à ce qui avait été vu dans la partie précédente : le temps partiel est subi dans un premier temps car imposé par l’employeur mais fini par convenir au salarié. Les raisons citées dans la question texte correspondent à celles qui avaient été données dans un précédent questionnaire (Charles, 2004) mais le peu de réponses à cette question ne permet pas d’approfondir.

2.2.1.3 Rémunération

La majorité des répondants est à l’échelon 4 de la convention collective des vétérinaires salariés (moyenne 3,9), ce qui est compatible avec la cible de ce questionnaire puisqu’ils ont plus de 4 ans d’expérience et sont donc cadres confirmés B. Près de 65% des vétérinaires salariés interrogés ont une rémunération égale à celle prévue par la convention collective et près de 21% sont rémunérés davantage. Les différences de rémunération entre hommes et femmes ne sont pas significatives.

Par contre d’après les répondants, leurs heures supplémentaires ne sont en majorité pas du tout rémunérées, surtout pour les répondants cadres autonomes (p-value = 0,001), ni récupérées et il en est de même pour les heures complémentaires (figure 29) (sans différence significative entre les cadres intégrés et les cadres autonomes).

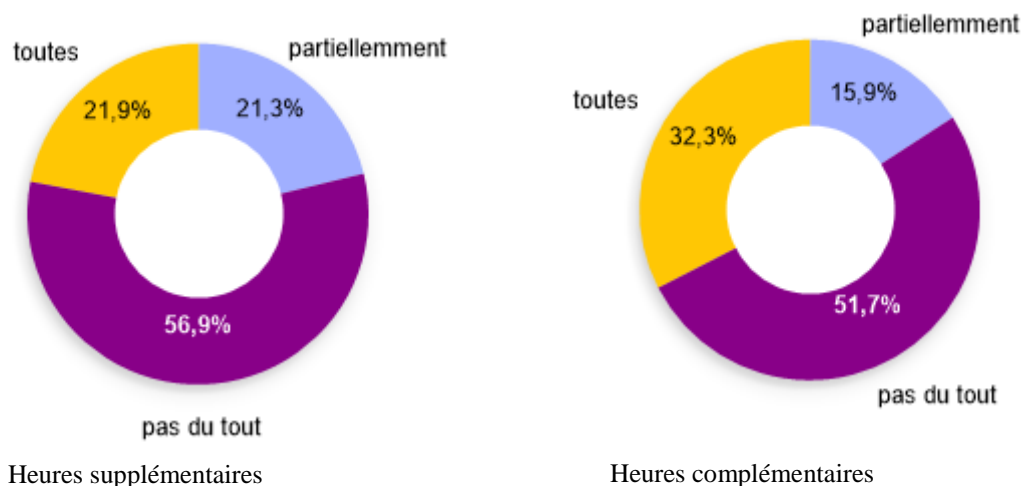


Figure 29 : Rémunération des heures supplémentaires et complémentaires

L'ancienneté, qui correspond au temps occupé de façon continue par le salarié au sein de l'entreprise, est en moyenne de 5,8 ans mais près de 47% des répondants occupent leur poste depuis moins de 3 ans dont 23% depuis moins d'un an. Elle est prise en compte dans le calcul de la rémunération dans 70% des cas.

L'expérience moyenne, correspondant au nombre d'années d'expérience professionnelle acquise dans la branche et calculée en période d'emploi, est de 13,5 ans (29% entre 10 et 13 ans) et elle est prise en compte dans le calcul de la rémunération dans 57% des cas.

On constate aussi que très peu de vétérinaires bénéficient d'une rémunération complémentaire (*figure 30*), à l'instar de ce qui avait été constaté lors des sondages précédents (*Fontenelle, 2011*).

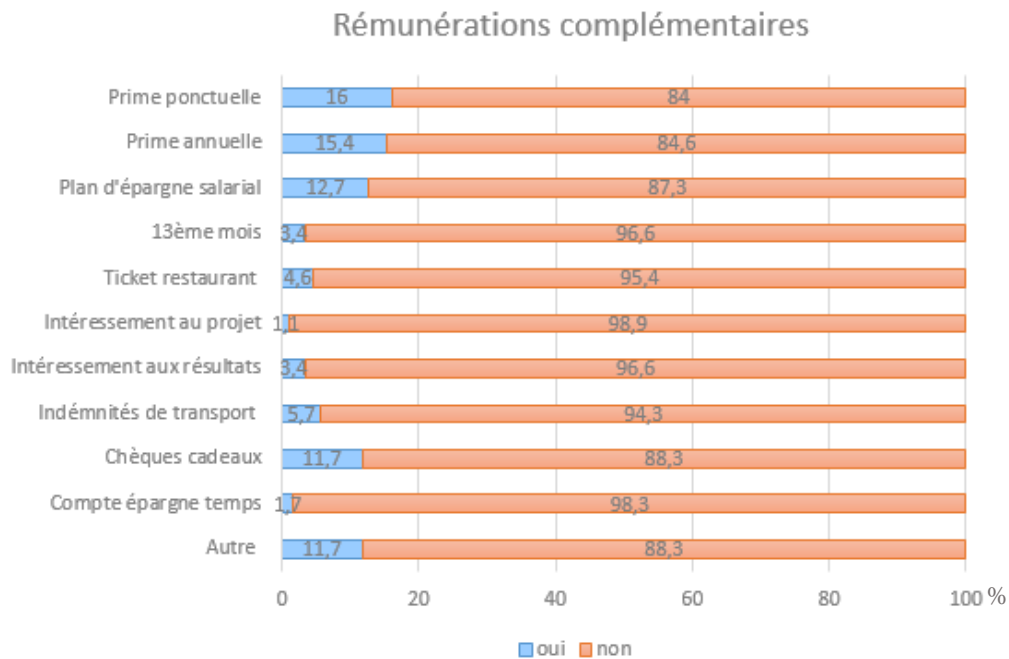
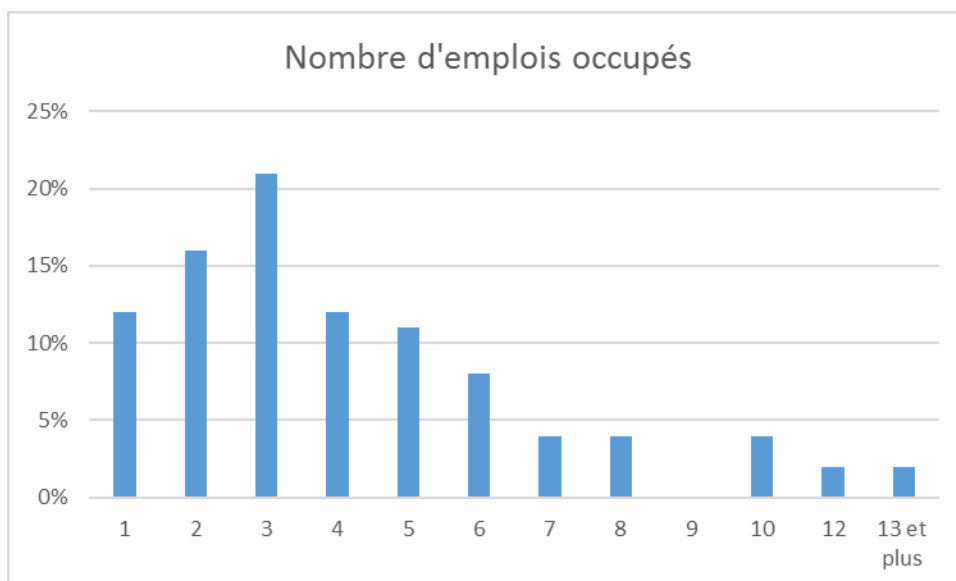


Figure 30 : Perception d'une rémunération complémentaire par les vétérinaires salariés répondants

Lorsque l'on croise les données concernant les rémunérations complémentaires et le sexe, on constate que les hommes bénéficient plus souvent que les femmes d'un plan d'épargne salarial et de tickets restaurants (p -value = 0,033 et 0,005 respectivement). Pour les autres modes, la différence n'est pas significative. Le montant des primes annuelles versées s'échelonne entre 100 et 11000 € mais s'élève, en moyenne, à environ 1500 €. Seules deux personnes sont concernées par l'intéressement au projet à hauteur de 2 000 € par an.

2.2.2 Postes occupés précédemment

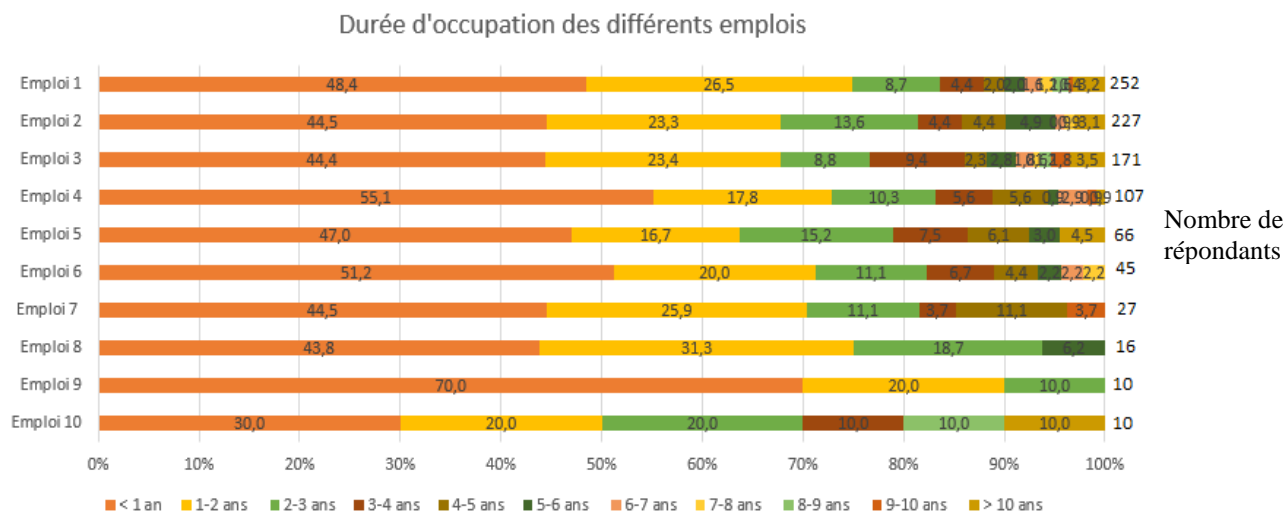
Les emplois ont été comptabilisés s'ils ont été occupés plus d'un mois. En moyenne, le nombre d'emplois ayant été occupés avant le poste actuel est de 4,4 (*graphique 10*).



Graphique 10 : Nombre d'emplois occupés avant le poste actuel

49% des répondants ont eu 3 emplois ou moins en plus de l'emploi occupé actuellement. 16 personnes, ce qui correspond à 4% des répondants, n'ont pas répondu à cette question ce qui peut signifier qu'ils ont toujours occupé le poste actuel ou qu'ils n'ont pas souhaité répondre à cette question.

Les répondants ne pouvaient entrer que 10 emplois précédemment occupés, la durée de chacun d'entre eux a été calculée. Ces emplois ont souvent été occupés moins d'un an ou entre 1 et 2 ans, rarement plus longtemps et ce quel que soit le nombre d'emplois occupés (*graphique 11*).



Graphique 11 : Durée d'occupation des précédents emplois

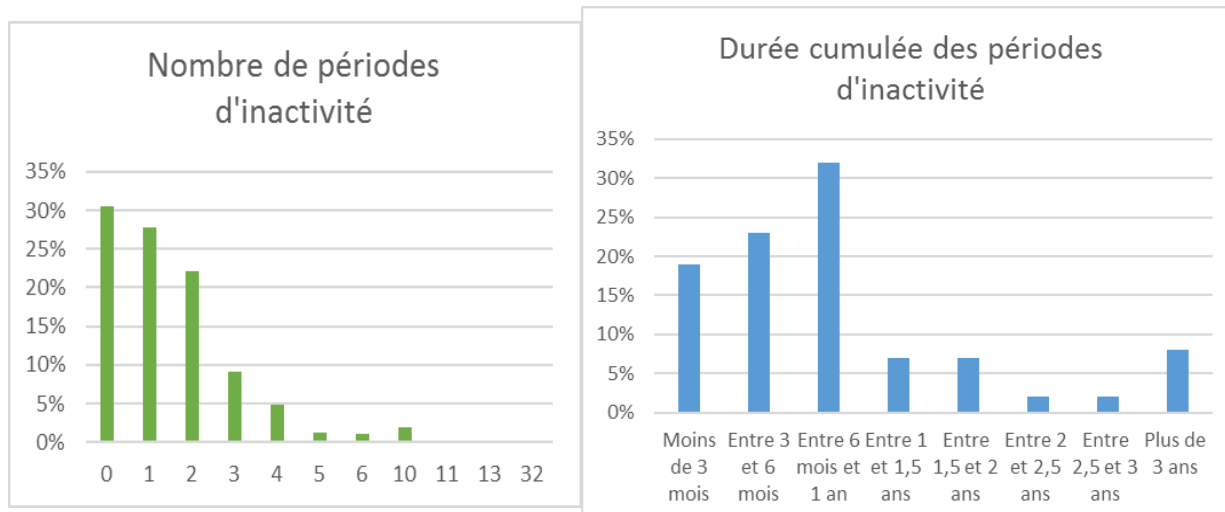
Pour le premier emploi, 48,4% des répondants (n=252) l'ont occupé moins d'un an, 26,5% entre 1 et 2 ans, 8,7% entre 2 et 3 ans, 4,4% entre 3 et 4 ans et 12% au-delà de 4 ans.

D'après la figure, on voit que les emplois occupés avant le poste actuel l'ont été pendant moins de 2 ans pour la plupart. Les vétérinaires salariés répondants ont donc plus tendance à occuper plusieurs postes pendant une courte durée.

Pourtant, la durée d'occupation moyenne du poste actuel est de 5,8 ans, bien que près de 30% des répondants l'occupent depuis 1 an ou moins (*graphique 9*). Cela pourrait signifier que les vétérinaires ont occupé plusieurs postes (en moyenne 4,4) pendant une courte durée avant de trouver un poste leur correspondant et pour lequel ils restent plus longtemps. Cette tendance à occuper les postes moins de 2 ans pourrait aussi être du fait des employeurs, certains préférant renouveler leur personnel avant qu'ils n'aient trop d'ancienneté.

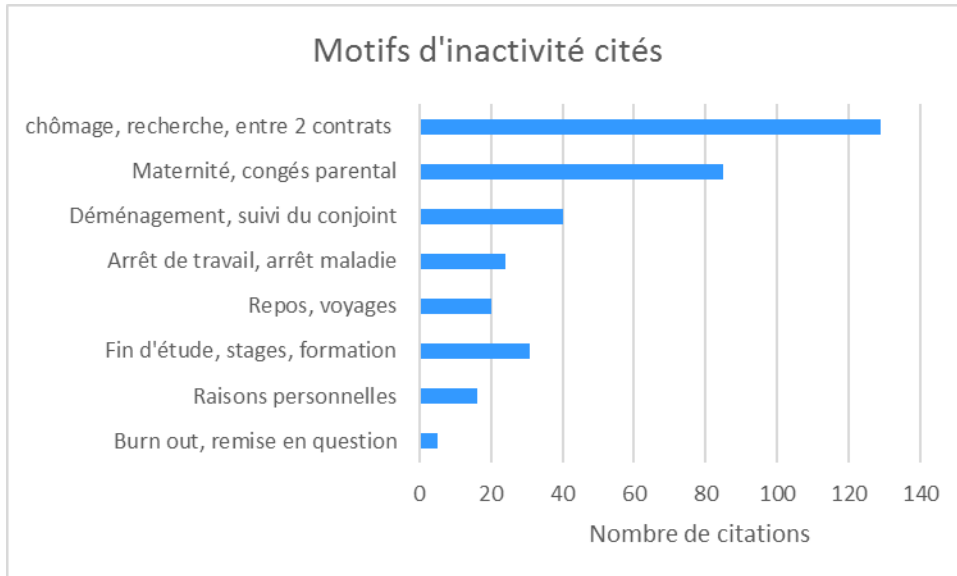
2.2.3 Périodes d'inactivité

Près de 71% des répondants ont déjà eu au moins une période d'inactivité. La plupart n'en ont eu qu'une ou deux au cours de leur carrière (en moyenne 1,67), pour des raisons diverses. La durée cumulée de cette inactivité est en moyenne de 13 mois mais peut s'étendre sur plusieurs années (*graphiques 12 et 13*). La différence entre hommes et femmes n'est pas significative.



Graphiques 12 et 13 : Nombre et durée des périodes d'inactivité

Les principales raisons mentionnées (*graphique 14*) sont le temps de trouver un nouveau poste entre deux contrats, à la fin d'un CDD, d'un licenciement ou d'une démission (cités 129 fois), avec souvent la précision qu'il était difficile pour les répondants de trouver un poste qui leur correspondait, une maternité ou la prise d'un congé parental (mentionné 85 fois), des déménagements pour suivre le conjoint ou non (40 mentions), des périodes d'inactivité à la fin des études, pour la thèse, des stages ou des formations (31 mentions), des arrêts de travail ou des arrêts maladie (24 mentions), des voyages ou périodes de repos (20 mentions) ou encore pour d'autres raisons personnelles. Cinq personnes citent un « *burn out* » ou une remise en question professionnelle à la suite d'une mauvaise expérience.



Graphique 14 : Motifs d'inactivité cités

Au final, quand on leur demande s'ils considèrent leur situation salariale choisie ou subie, 74,6% considèrent qu'elle est choisie avec une différence non significative entre hommes et femmes. Il s'agit donc d'une majorité des répondants (3% ne se prononcent pas) mais cela signifie aussi que près d'un quart des vétérinaires salariés considèrent subir leur situation.

2.3. Opinion des vétérinaires interrogés sur le salariat

Des affirmations étaient données sur le salariat. Les répondants devaient donner leur degré d'accord avec celles-ci (*figure 31*).

Le salariat :

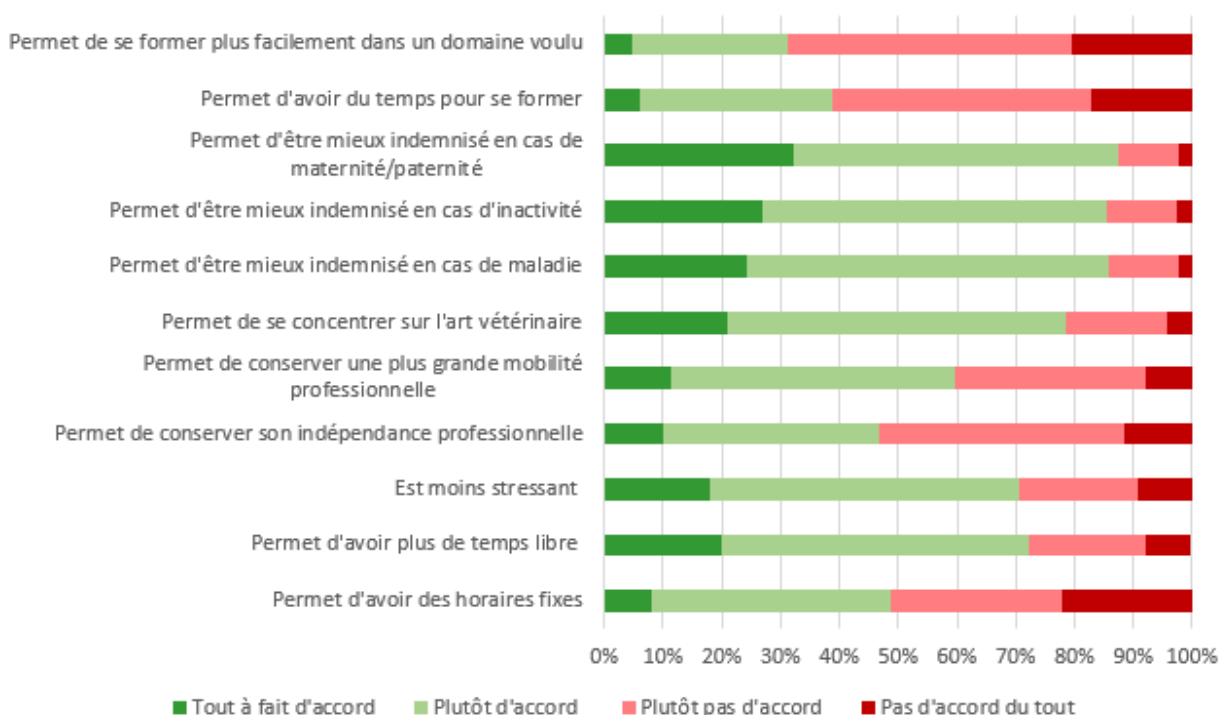


Figure 31 : « Donnez votre degré d'accord avec les propositions suivantes »

Les répondants sont plutôt d'accord avec la majorité des propositions sauf celles concernant le choix du domaine et le temps pour se former, l'indépendance professionnelle et le fait d'avoir des horaires fixes. Il est possible que les domaines de formation soient imposés ou que peu de temps soit laissé au salarié pour se former ce qui pourrait expliquer les réponses observées et il aurait été intéressant de savoir pourquoi.

Une différence entre hommes et femmes est significative pour certaines réponses, les hommes étant moins d'accord sur le fait d'avoir plus de temps libre et que le congé maternité/paternité soit plus facile à organiser (p-value = 0,001 pour les deux tests). Les hommes ayant répondu qu'ils n'étaient pas d'accord avec le fait d'avoir du temps libre travaillent en moyenne 40,37 heures par semaine ce qui est significativement supérieur à la moyenne de l'échantillon (p-value = 0,027).

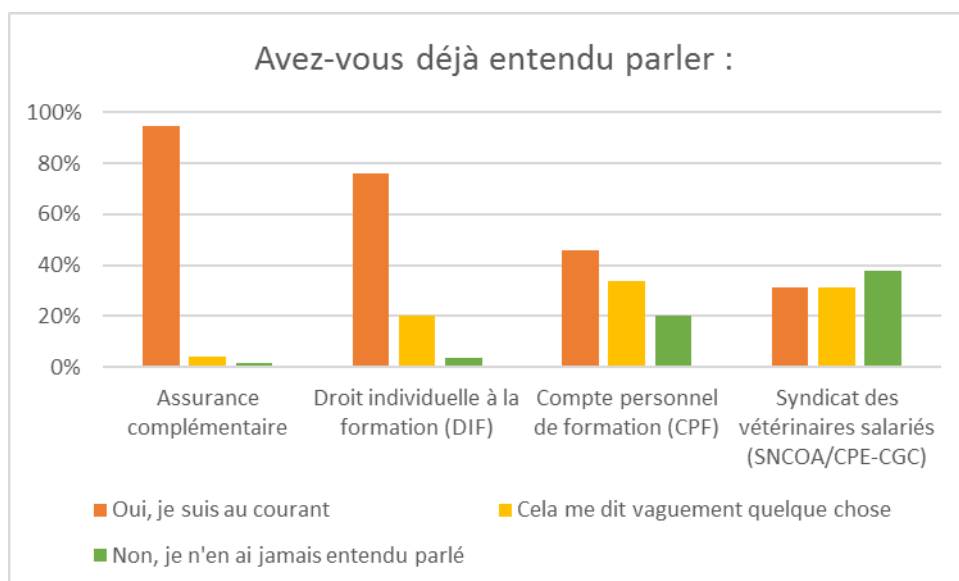
Des points ont été attribués à chaque degré d'accord (tout à fait d'accord = 4 points, plutôt d'accord = 3 points, plutôt pas d'accord = 2 points, pas d'accord du tout = 1 point), le total étant pondéré par le nombre de répondants afin d'obtenir un score d'affirmation permettant de hiérarchiser entre elles les différentes propositions (tableau 14).

Tableau 14 : Score d'affirmation et hiérarchisation des différentes propositions.

| Le salariat : | Femmes | Hommes | Total | Rang |
|--|---------------|---------------|--------------|-------------|
| Permet d'être mieux indemnisé en cas de maternité/paternité | 3,27 | 2,76 | 3,17 | 1 |
| Permet d'être mieux indemnisé en cas d'inactivité | 3,13 | 2,97 | 3,1 | 2 |
| Permet d'être mieux indemnisé en cas de maladie | 3,13 | 2,89 | 3,08 | 3 |
| Permet de se concentrer sur l'art vétérinaire | 2,99 | 2,81 | 2,96 | 4 |
| Permet d'avoir plus de temps libre | 2,93 | 2,53 | 2,85 | 5 |
| Est moins stressant | 2,84 | 2,62 | 2,8 | 6 |
| Permet de conserver une plus grande mobilité professionnelle | 2,65 | 2,58 | 2,63 | 7 |
| Permet de conserver son indépendance professionnelle | 2,42 | 2,55 | 2,45 | 8 |
| Permet d'avoir des horaires fixes | 2,34 | 2,35 | 2,35 | 9 |
| Permet d'avoir du temps pour se former | 2,28 | 2,24 | 2,26 | 10 |
| Permet de se former plus facilement dans un domaine voulu | 2,16 | 2,14 | 2,15 | 11 |

Les trois propositions ayant les scores d'affirmation les plus élevés sont toutes relatives à l'indemnisation en cas d'inactivité, de maladie ou de maternité/paternité qui est automatique pour les salariés.

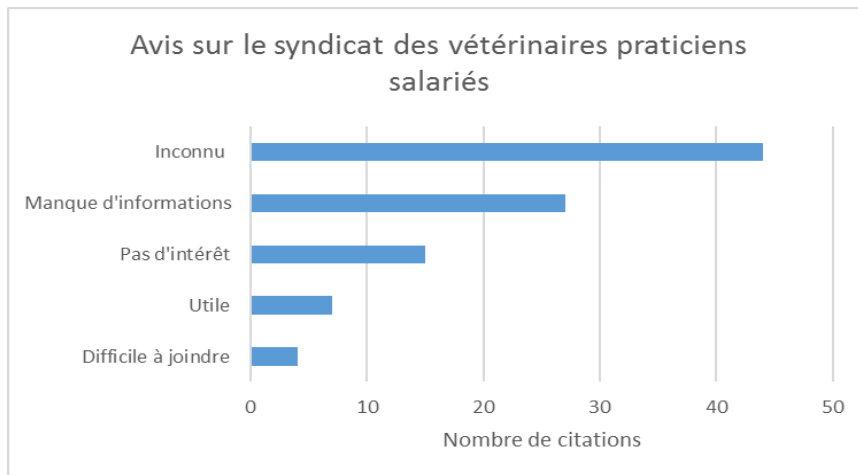
Si les vétérinaires interrogés ont presque tous entendu parler de l'assurance complémentaire obligatoirement proposée par leur employeur à partir de janvier 2016, ils connaissent un peu moins le droit individuel à la formation et encore moins son remplaçant le compte personnel de formation (*graphique 15*).



Graphique 15 : « Avez-vous déjà entendu parler de : »

Là aussi une différence entre les hommes et les femmes a été mise en évidence, les hommes étant moins au courant pour l'assurance complémentaire, le DIF et le CPF mais ayant plus souvent eu connaissance de l'existence du syndicat. Près de la moitié des vétérinaires connaissant le DIF ne l'ont jamais utilisé et près de 70% de ceux connaissant le CPF ne savent pas ce qu'ils ont cumulé. Certains mentionnent que les formations souhaitées ne sont parfois pas prises en charge par le DIF car soutenues financièrement par des sociétés ou encore que celui-ci ne prend en charge que les formations effectuées sur le temps de travail ce qui pose le problème des vétérinaires exerçant à temps partiel pour lesquels les employeurs préfèrent qu'ils effectuent leur formation sur leur temps libre.

Quant au syndicat des vétérinaires salariés, sur les 31% qui connaissent son existence seuls 1,8% (n=2) sont syndiqués. Les commentaires concernant ce syndicat (*graphique 16*) font surtout état de son manque de visibilité puisque la majorité des répondants ayant commenté disent qu'ils ne le connaissent pas (mentionné 44 fois) et le déplorent parfois, qu'il n'est pas très actif et qu'il y a peu de communication à son sujet (cité 27 fois), qu'il n'est pas facile de joindre ses responsables puisqu'il n'existe pas de site internet dédié contrairement au SNVEL. Certains des répondants y voient peu d'intérêt les conflits pouvant se résoudre en discutant avec les employeurs ou en démissionnant (15 citations). Quelques-uns (n=4) mentionnent des tentatives de contact restées sans réponse ou trouvent que les accords de branches ont été mal négociés tandis que d'autres en sont très satisfaits (n=7) car ont été aidés lors de conflits.



Graphique 16 : Opinion des répondants sur le syndicat des vétérinaires salariés

2.4. Opinion sur la reconnaissance des salariés dans la profession vétérinaire

Si les vétérinaires répondants se considèrent plutôt bien reconnus par leur employeur actuel, ils sont plus mitigés concernant la considération par la profession en général (figure 32). C'est ce qui avait déjà été constaté dans la bibliographie (Fontenelle, 2011) et il aurait été intéressant de savoir pourquoi, alors qu'ils sont bien reconnus par leurs employeurs, ils considèrent que le statut ne l'est pas dans la profession. Ils se sentent par contre plutôt bien reconnus par le personnel non vétérinaire avec lequel ils travaillent actuellement, bien que pour plus de 30% d'entre eux ce personnel ne considère pas les vétérinaires salariés autant que leurs employeurs. Ce taux atteint plus de 40% quand on pose la question de manière générale. Il aurait aussi été intéressant d'en connaître les raisons. La différence entre hommes et femmes n'est pas significative pour les différentes propositions.



Figure 32 : « Donnez votre degré d'accord avec les affirmations suivantes »

53% des répondants considèrent que la rémunération n'est pas en adéquation avec le travail fourni. Cela peut être lié au fait que, comme vu précédemment, les heures complémentaires et supplémentaires ne sont souvent pas rémunérées mais il aurait été intéressant que les répondants puissent s'exprimer sur la raison de ce désaccord.

2.5. Raisons de ne pas choisir l'exercice libéral

Il a été demandé aux répondants de classer 10 propositions contenant des raisons de ne pas exercer en libéral (*tableau 15*). Une variable score a été créée en attribuant 5 points chaque fois qu'une proposition était choisie en première position, 4 points en deuxième position, 3 points en troisième position, 2 points en quatrième position et 1 point en dernière position. La somme de tous les points attribués par proposition pondérée par le nombre de répondants permet de les hiérarchiser.

Tableau 15 : Classement des raisons de ne pas exercer en tant que libéral

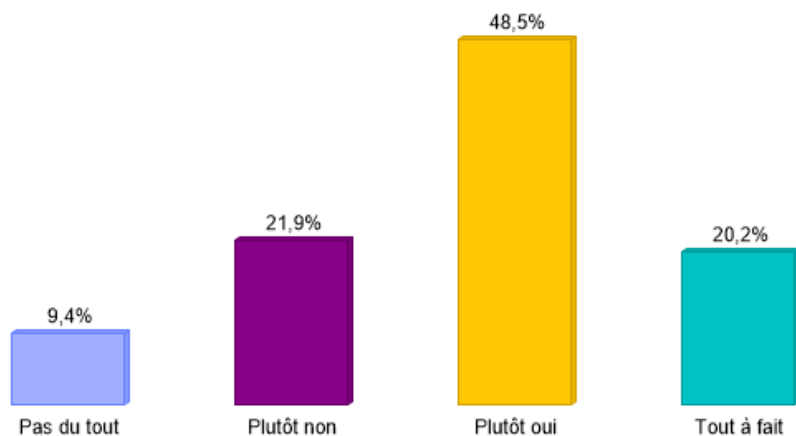
| Pourquoi ne pas exercer en libéral | Femmes | Hommes | Total | Rang |
|--|--------|--------|-------|-----------|
| Ce statut demande une prise de risque financière trop importante | 3,49 | 3,82 | 3,64 | 1 |
| Ce statut génère plus de stress | 3,57 | 3,44 | 3,64 | 1 |
| Les tâches administratives et fiscales me rebutent | 3,37 | 3,39 | 3,50 | 3 |
| La maternité est plus difficile à organiser | 3,30 | 2,00 | 3,44 | 4 |
| Ce statut limite la possibilité de mobilité professionnelle | 2,85 | 2,89 | 3,13 | 5 |
| Mes connaissances en gestion d'entreprise sont trop limitées | 2,91 | 3,19 | 3,12 | 6 |
| La rémunération est trop faible par rapport au travail à fournir | 2,72 | 3,16 | 3,08 | 7 |
| Il n'y a pas d'indemnisation en cas d'inactivité | 2,78 | 2,82 | 3,01 | 8 |
| Les horaires de travail sont trop aléatoires | 2,74 | 3,00 | 3,00 | 9 |
| La possibilité de prendre des congés est moindre | 2,69 | 3,10 | 2,99 | 10 |

Le stress, l'investissement financier important et les tâches administratives et fiscales sont les principales raisons choisies, les connaissances limitées en gestion d'entreprise faisant aussi partie des choix principaux. Les répondants sont donc attentifs à leur bien-être au travail avant d'envisager le côté financier et les compétences requises pour être libéral. Tout comme vu précédemment, les hommes sont moins sensibles à l'organisation de la maternité. Ils sont par contre plus sensibles au travail à fournir par rapport à la rémunération que les femmes (5^{ème} position pour les hommes contre 9^{ème} position pour les femmes). Reste à savoir si, malgré ces raisons, la volonté de s'installer persiste comme les enquêtes l'avaient déjà montré.

2.6. Perspectives d'avenir

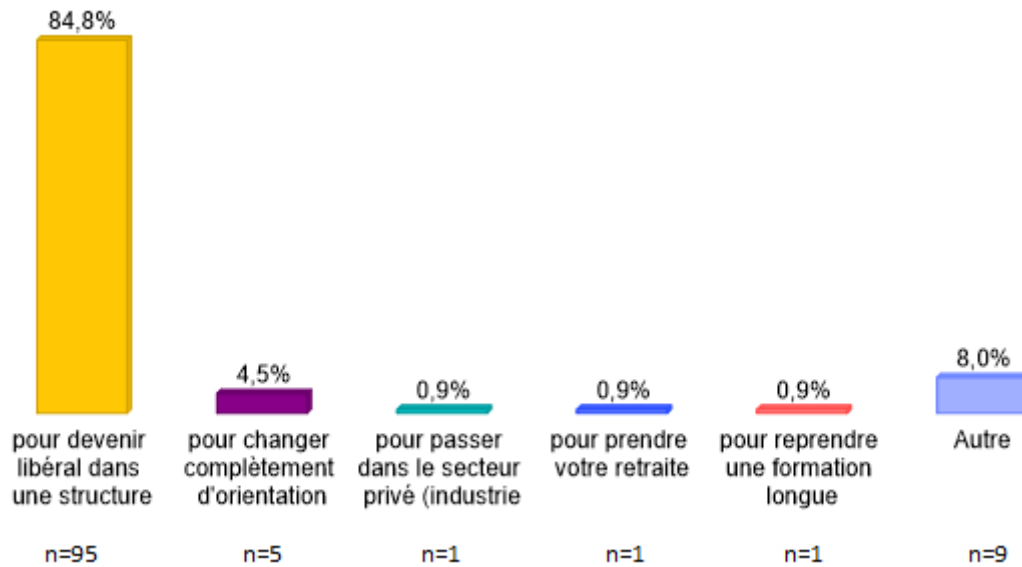
Près de 68% des répondants se voient toujours salariés dans 2 ans dont près de 80% dans la même structure (*figure 33*). La différence entre hommes et femmes n'est pas significative. Il n'y a pas non plus de différence significative selon l'ancienneté ni l'expérience des répondants.

Figure 33 : Pensez-vous que vous serez toujours salarié(e) dans 2 ans ?



Pour les 30% de répondants ne souhaitant pas rester salarié, 85% d'entre eux désirent s'installer en tant que libéral, 4,5% veulent changer complètement d'orientation et 8% veulent faire autre chose comme libéral itinérant, suivre le conjoint à l'étranger ou encore créer un centre spécialisé (*figure 34*).

Figure 34 : Pour quoi quitteriez-vous le salariat ?



Pour ceux désirant s'installer en tant que libéral, l'association reste le premier choix avec une différence non significative entre hommes et femmes (figure 35). Cela confirme ce qui avait été vu dans la partie précédente.

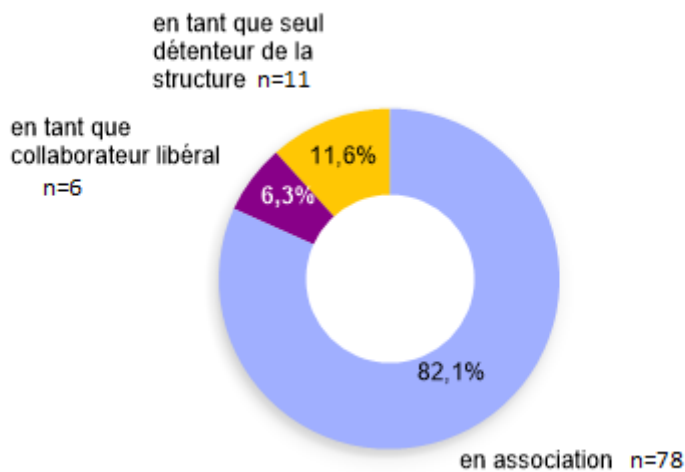


Figure 35 : Quel mode d'exercice libéral choisiriez-vous ?

Il a été demandé à ceux qui souhaitent exercer avec un statut libéral d'exprimer les raisons pour lesquelles ils souhaiteraient le faire parmi 6 propositions (tableau 16). Une variable score a été créée en attribuant 3 points à la première proposition citée, 2 points à la deuxième et 1 point à la troisième. Le nombre de répondants n'étant pas le même à chaque classement, la variable score n'a pu être pondérée.

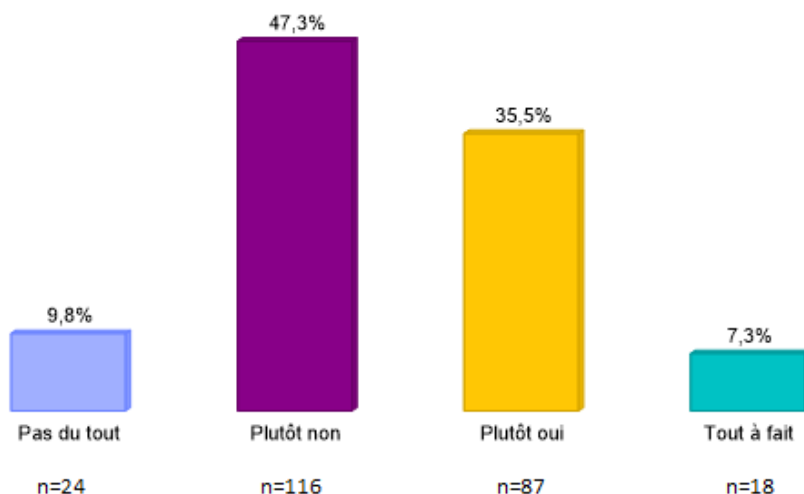
Tableau 16 : Classement des réponses à la question : « Pourquoi exercer en libéral ? »

| | Femmes | Hommes | Total | Rang |
|---|--------|--------|-------|----------|
| Pour devenir mon propre patron | 108 | 43 | 151 | 1 |
| Pour m'épanouir davantage à titre personnel | 96 | 37 | 133 | 2 |
| Pour avoir une meilleure rémunération | 88 | 37 | 125 | 3 |
| Pour m'investir davantage | 51 | 22 | 73 | 4 |
| Pour prendre plus de responsabilités | 38 | 14 | 52 | 5 |
| Autre | 9 | 3 | 12 | 6 |

On constate que devenir son propre patron est la raison la plus souvent citée en première position, suivie par l'épanouissement personnel puis par la rémunération. Le classement ne diffère pas selon le sexe. Les autres réponses sont notamment de ne pas avoir trop le choix pour rester dans la région d'exercice ou encore parce que la clinique ne souhaite pas avoir de salariés, exercer uniquement dans sa spécialité ou organiser son temps de travail « comme bon me semble ». Il aurait été intéressant de connaître les raisons d'une telle hiérarchisation.

Pour les 60% de répondants qui se voient toujours salariés dans 2 ans, plus de la moitié ne pense pas changer de statut un jour (*figure 36*), ce qui représente 38% du total des répondants. Les différences ne sont pas significatives selon le sexe, l'ancienneté et l'expérience. 80% des répondants (n=197) souhaitent rester dans la même structure.

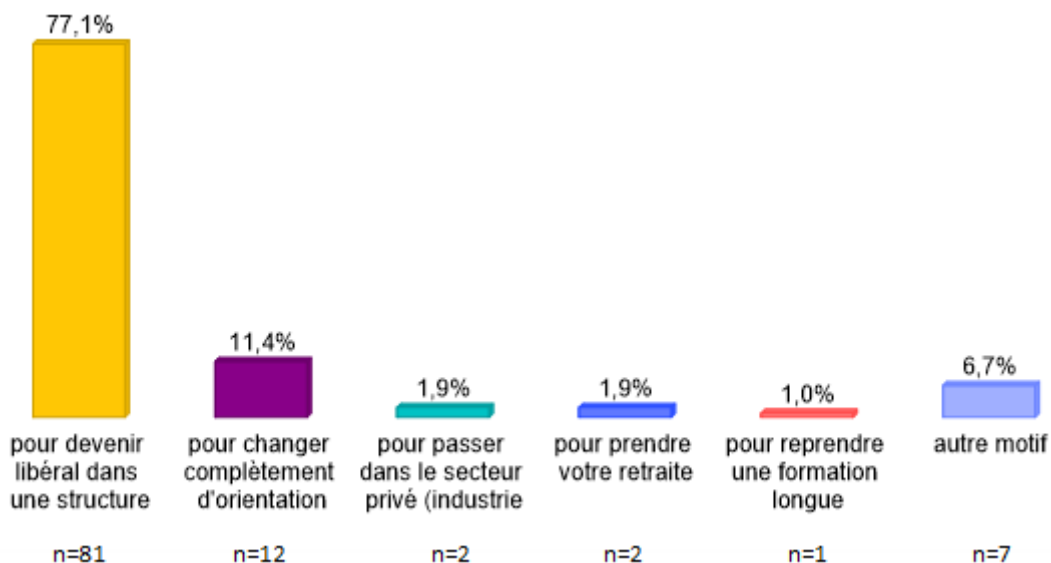
Figure 36 : Pensez-vous quitter le statut de salarié un jour ?



Ceux qui pensent le faire le feraient plutôt dans 5 ans (moyenne 5,02 ans, écart-type 2,3) et c'est encore l'exercice libéral qui attire le plus suivi du changement complet d'orientation. Les autres motifs comprennent la création de microentreprise, le suivi du conjoint et trouver un mode d'exercice différent (*figure 37*).

En tout, cela fait 48,1% des répondants qui pensent quitter le salariat pour devenir libéral.

Figure 37 : Dans plus de 2 ans, pour quoi quitteriez-vous le salariat ?



Ceux qui souhaitent exercer dans une structure libérale le feraient en association dans 96% des cas (n=78), ce qui est cohérent avec ce qui avait été vu dans la partie précédente.

Au total, 42,6% des répondants désirent s'associer à plus ou moins long terme.

Une nouvelle fois une variable score a été créée en attribuant 3 points à la première proposition citée, 2 points à la deuxième et 1 point à la troisième. Le nombre de répondants n'étant pas le même à chaque classement, la variable score n'a pu être pondérée (*tableau 17*).

Tableau 17 : Classement des réponses à la question : « dans plus de 2 ans, pourquoi exercer en libéral ? »

| | Femmes | Hommes | Total | Rang |
|---|--------|--------|-------|----------|
| Pour avoir une meilleure rémunération | 114 | 24 | 138 | 1 |
| Pour devenir mon propre patron | 83 | 15 | 98 | 2 |
| Pour m'épanouir davantage à titre personnel | 69 | 18 | 87 | 3 |
| Pour m'investir davantage | 57 | 6 | 63 | 4 |
| Pour prendre plus de responsabilités | 39 | 8 | 47 | 5 |
| Autre | 10 | 6 | 16 | 6 |

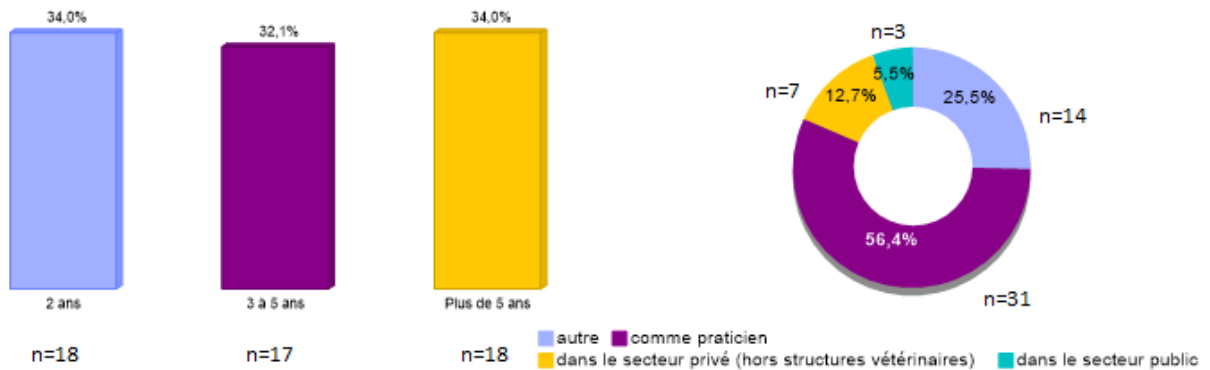
On voit que la fin du classement des propositions est semblable pour les salariés souhaitant devenir libéral dans les 2 ans et ceux souhaitant s'installer plus tard tandis que l'ordre des 3 premières raisons a changé. Ainsi la rémunération devient la raison principale d'exercer en libéral pour ceux qui le souhaitent plus tard, devant la volonté de devenir son propre patron et l'épanouissement personnel. Les hommes classent l'épanouissement personnel avant le fait de devenir son propre patron et la volonté de prendre plus de responsabilités avant le fait de s'investir davantage. Les réponses « *autres* » citent encore une fois le fait de ne pas avoir le choix, le départ en retraite des employeurs, le développement d'une spécialité ou encore s'assurer un capital avant son départ en retraite.

Il est intéressant de voir la différence de hiérarchisation entre les répondants qui pensent changer de statut dans les 2 ans à venir, qui le feraient pour devenir leur propre patron et pour des questions d'épanouissement personnel, et ceux qui l'envisagent à plus long terme pour lesquels c'est la rémunération qui prime.

Enfin l'expatriation n'est envisagée que par 16% des répondants alors que 48,6% ne l'envisagent pas du tout. La différence entre les écoles d'origine n'est pas significative.

Pour ceux qui l'envisagent, ce serait plutôt à moyen voire long terme pour exercer en tant que praticien pour la moitié d'entre eux ou pour faire un autre travail, un loisir, de l'humanitaire ou encore prendre sa retraite (*figures 38 et 39*).

Figures 38 et 39 : Dans combien de temps vous expatrieriez-vous et pour quoi faire ?



Les résultats de cette enquête sont cohérents avec la plupart de ceux qui avaient été observés au cours des précédents sondages réalisés sur les vétérinaires praticiens salariés notamment en ce qui concerne le profil, la considération, le lien entre féminisation et temps de travail, le mode d'installation le plus envisagé. Cette enquête a aussi permis de mettre en évidence les opinions et ambitions des vétérinaires salariés de plus de 32 ans qui n'avaient jamais été spécifiquement interrogés et de voir les aspects de ce statut qui pourraient être améliorés.

3. Discussion

3.1 Limites de l'enquête

Bien que certaines données collectées soient en rapport avec ce qui avait été constaté au cours des sondages précédents, certains biais sont à prendre en compte. Ainsi, un biais de diffusion est à prendre en compte puisque ce questionnaire a été diffusé par courrier électronique aux vétérinaires ayant plus de 32 ans et toujours enregistrés en tant que salariés praticiens. Les répondants devaient donc disposer d'une adresse électronique, être inscrits à l'Ordre et les informations les concernant devaient être à jour ce qui n'était pas le cas de certaines personnes ayant informé par retour de courriel qu'elles s'étaient associées dans l'année.

Un biais de compréhension et de remplissage est aussi à noter. Certaines questions manquaient de précision, le format des dates était, d'après les retours, assez fastidieux à remplir ce qui a impliqué la non réponse à certaines questions telles que celle sur les différents emplois occupés, ou encore le format du questionnaire qui ne prenait pas en compte les parcours atypiques tels que les vétérinaires remplaçants itinérants, lorsque les emplois étaient effectués à l'étranger ou encore quand le nombre d'emplois occupés était trop important.

Il faut aussi noter que cette enquête ne visait que les vétérinaires praticiens salariés de plus de 32 ans alors qu'il aurait pu être intéressant d'interroger les vétérinaires libéraux les employant, les vétérinaires libéraux ayant été salariés ou encore le personnel, comme les

auxiliaires vétérinaires, avec lesquelles ils travaillent pour connaître leur opinion sur ce statut, la reconnaissance de celui-ci dans la profession ou ce qu'ils pensent de cette phase de salariat plus longue. Une comparaison avec la situation dans les autres pays ou avec les autres professions libérales dans lesquelles il est possible de salarier un confrère aurait aussi pu être intéressante.

3.2 Le choix d'être un vétérinaire praticien salarié

Comme vu précédemment, le choix du statut de praticien salarié se fait sentir dès la sortie de l'école pour ne se consacrer qu'à l'art vétérinaire, pour « se faire la main » sans soucis de gestion ou de travail administratif. Une étude sur le choix de parcours des étudiants vétérinaires réalisée en 2013 (*Dernat 2014*) a aussi montré que les étudiants accordaient de l'importance à leur qualité de vie future. Ainsi l'isolement lors de l'exercice de la profession semble être proscrit tandis que la proximité de services favorables à la vie de famille tels que les écoles, les commerces ou encore les loisirs (sportifs, culturels ou « nature ») est recherchée. Les étudiants souhaitent avoir une vie personnelle et familiale épanouie et cet épanouissement passe par l'aménagement du temps et de l'organisation du travail avec une réduction du nombre de gardes et d'astreintes le weekend. Ainsi les cabinets disposant d'un effectif important de vétérinaires et d'auxiliaires sont plébiscités et le statut d'associé n'est plus l'idéal recherché, au moins dans la première moitié de la vie professionnelle. Le salariat semble un statut qui diminue les difficultés aux yeux des étudiants. Contrairement à ce qui est souvent avancé, l'attachement à trouver cet équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle n'est pas corrélée au sexe, ni à l'origine sociale des étudiants. Le choix d'être salarié est donc plutôt un choix de « confort » en début de carrière mais qui peut perdurer pour les raisons mises en évidence par le questionnaire : stress, gestion administrative et fiscale qui rebute, lourd investissement financier initial, connaissances en gestion d'entreprise insuffisantes.

Rester salarié pourrait aussi être du fait du mode de vie des praticiens qui, en couple avec enfants, préfèrent des horaires moins aléatoires. Il est d'ailleurs intéressant de noter que le temps partiel qui est souvent subi en début de carrière (pour 50 à 75% des jeunes diplômés) comme le montrent les enquêtes d'insertion finit par convenir aux vétérinaires interrogés qui y voient la possibilité d'avoir plus de temps libre. Plusieurs cas de femmes salariées par leur mari ont aussi été indiqués par email ou dans les commentaires libres, cet agencement permettant de payer moins de taxes et expliquant quelques cas de salariat durable.

Ce salariat pérenne peut aussi être « imposé ». Le fait de travailler dans de petites structures par exemple car celles-ci connaissent peu de départ à la retraite et peu de place de titulaires sont disponibles. Les vétérinaires y exerçant étant satisfaits du poste et/ou ne souhaitant pas changer de structure s'y adaptent et se contentent de leur statut plus longtemps.

3.3 Un lien entre la féminisation de la profession et la pérennité du salariat ?

La féminisation de la profession est un fait, le fait que les femmes soient plus souvent à temps partiel que les hommes aussi. Ainsi, il est possible de supposer qu'il existe un lien entre salariat durable et féminisation. Il a été vu que celles-ci choisissent souvent le temps partiel pour pouvoir notamment s'occuper du foyer familial (*Charles, 2004*) et cet aménagement du temps de travail est assez difficilement réalisable en tant que vétérinaire libéral, ce qui justifie le choix de rester salarié. Mais les données de l'Ordre montrent que la moyenne d'âge des femmes salariées est moindre que celle des hommes, ce qui a été confirmé par les moyennes d'âges obtenues dans ce questionnaire et les chiffres de la CARPV montrent qu'elles ont tendance à s'installer en exercice libéral plus tôt que les hommes. Le questionnaire montre aussi qu'il n'y a pas de différences significatives entre hommes et femmes pour les questions relatives à la volonté de devenir libéral. La féminisation de la profession ne serait donc pas la raison de la pérennité du salariat.

3.4 Une volonté d'installation toujours présente

Les précédents sondages et les résultats du questionnaire montrent une volonté d'installation des répondants. Une enquête effectuée en 2008 sur des étudiants inscrits au Groupements Techniques Vétérinaires (GTV) (*Duphot, 2009*) montrait que cette volonté d'installation se retrouvait chez les étudiants : sur 85 étudiants, 79 souhaitaient s'installer (soit 93% des répondants), 4 hésitaient encore et 2 envisageaient de rester salarié ou collaborateur libéral. Tous les étudiants souhaitant s'installer désiraient s'associer car cette association permet de profiter des complémentarités de l'équipe et de l'expérience des anciens, d'avoir une meilleure qualité de vie, de pouvoir se faire aider par les confrères et car elle apporte de meilleures capacités pour investir et se développer et permet de se « spécialiser ». Le questionnaire a montré cette volonté d'installation, majoritairement en association, pour les vétérinaires salariés de plus de 32 ans puisque 48,1% des répondants souhaitent devenir libéral. Devenir libéral reste un objectif à plus ou moins long terme et en moyenne les répondants se voient s'installer dans 2,8 ans pour devenir son propre patron, s'épanouir personnellement et pour des questions de rémunération. Il aurait d'ailleurs été intéressant de demander aux praticiens interrogés s'ils souhaiteraient toujours devenir libéral si leur salaire en tant que salarié était plus élevé, notamment ceux qui envisageaient le changement de statut à plus long terme. Pour certains, l'installation est une condition pour « rester dans ma région » ou pour conserver son poste, le titulaire partant à la retraite et est donc plus vue comme une contrainte. De mauvaises expériences professionnelles avec des employeurs est aussi parfois une motivation supplémentaire pour devenir son propre patron. On peut alors se demander si c'est la volonté de s'installer ou celle de ne pas rester salarié qui domine.

3.5 Des progrès à faire concernant ce statut

La rémunération est moindre dans la profession vétérinaire que dans les professions nécessitant un nombre d'années d'études similaire. Celle-ci est définie plus précisément depuis la mise en place de la convention collective en 2006 qui a homogénéisé les salaires des vétérinaires salariés. Si certains y ont vu un progrès et sont plutôt contents de leur salaire, de nombreux vétérinaires pensent aujourd'hui qu'elle constitue un « piège », un prétexte pour les employeurs de ne pas payer plus leurs salariés. Il est pourtant difficile pour ces derniers de se motiver et de s'impliquer dans une structure si le travail fourni n'est pas justement récompensé. Les primes et autres modes de rémunérations complémentaires sont très rares dans notre profession et il est possible que le manque de considération ressenti par les salariés au sein de la profession vienne notamment d'une rémunération faible par rapport au nombre d'années d'étude.

Des progrès sont aussi à faire en ce qui concerne l'information des droits des salariés. En effet, trop peu savent comment fonctionne le CPF et les employeurs ne sont souvent pas beaucoup plus au courant que les salariés. Ces derniers ne savent pas vraiment vers qui se tourner lorsqu'ils ont un problème avec leurs employeurs et le syndicat des vétérinaires salariés, inconnu de beaucoup de vétérinaires qui en auraient eu ou en auraient besoin est assez peu visible et les coordonnées de ses représentants difficilement trouvables. Si la majorité des vétérinaires sait qu'une assurance complémentaire est obligatoirement proposée par les employeurs depuis janvier 2016, peu savent que s'ils ont un régime plus avantageux, ils ne pourront conserver celui-ci à la fin du contrat et devront obligatoirement prendre celle de la structure les employant. Il y a donc beaucoup d'informations concernant les vétérinaires salariés qui ne sont pas ou trop peu connues de ceux-ci et ce même s'ils se tiennent au courant des actualités via la presse vétérinaire. Il y a donc des progrès à faire concernant l'information des vétérinaires car bien que ce soit à eux de chercher les informations, celles-ci ne sont pas toujours faciles à trouver, notamment en ce qui concerne le syndicat des vétérinaires salariés.

La considération des vétérinaires salariés est aussi un point qui pourrait être amélioré puisque, comme le montre le questionnaire et ce qui avait été noté dans l'étude de 2011 publiée dans la *Semaine Vétérinaire (Fontenelle, 2011)*, bien que les vétérinaires se sentent bien considérés par leurs employeurs directs et leurs collègues, la majorité pense que les vétérinaires salariés ne sont pas bien considérés dans la profession. Les laboratoires ne leur accordent aucune attention alors qu'ils prescrivent au même titre que les libéraux. De plus, le salaire fixé par la convention collective est souvent qualifié d'insuffisant par rapport au travail et aux responsabilités, ce qui donne l'impression de ne pas être apprécié à sa juste valeur.

Conclusion

Le nombre de vétérinaires praticiens salariés ne cesse de croître. Cela peut être expliqué par plusieurs facteurs : le nombre croissant de jeunes diplômés qui passent par ce statut pour parfaire leurs compétences, l'augmentation du nombre de vétérinaires canins, notamment parce que les animaux de compagnie ont une espérance de vie plus longue et que les français augmentent leurs dépenses relatives pour eux, la féminisation de la profession, les femmes exerçant plus souvent à temps partiel et dans le secteur animaux de compagnie, ou encore un effet générationnel, la nouvelle génération souhaitant allier vie professionnelle et vie personnelle. Tout comme ce qui avait été mis en évidence dans les sondages, cette enquête nous a montré que la majorité des répondants souhaitent devenir libéral, plutôt en association et que cette phase de salariat, certes un peu plus longue que la moyenne pour cette population, reste temporaire. Il faut tout de même noter que même si 48% des répondants souhaitent devenir libéral, près de 38% des répondants ne souhaitent pas changer de statut un jour. L'enquête nous a aussi permis de mettre en évidence les problèmes de communication et d'informations qu'il peut y avoir entre instances professionnelles et praticiens et les améliorations qui pourraient être apportées à ce statut. Il pourrait être intéressant d'étudier un peu plus précisément les motivations de cette population, de connaître l'avis du personnel travaillant avec elle ou encore de voir si les résultats de cette enquête s'appliqueraient dans d'autres pays.

AGREMENT SCIENTIFIQUE

En vue de l'obtention du permis d'imprimer de la thèse de doctorat vétérinaire

Je soussigné, Pierre SANS, Enseignant-chercheur, de l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse, directeur de thèse, certifie avoir examiné la thèse de **NGUYEN Annelise** intitulée « **Les vétérinaires praticiens salariés ayant dépassé l'âge moyen d'installation en France : Profil, ambitions, perspective d'avenir.** » et que cette dernière peut être imprimée en vue de sa soutenance.



Fait à Toulouse, le 24 novembre 2016
Professeur Pierre SANS
Enseignant chercheur
de l'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse



Vu :
La Directrice de l'Ecole Nationale
Vétérinaire de Toulouse
Isabelle CHMITELIN



Vu :
Le Président du jury :
Professeur Gérard CAMPISTRON

Melle NGUYEN Annelise
a été admis(e) sur concours en : 2010
a obtenu son diplôme d'études fondamentales vétérinaires le : 26/06/2014
a validé son année d'approfondissement le : 09/07/2015
n'a plus aucun stage, ni enseignement optionnel à valider.

Vu et autorisation de l'impression :
Président de l'Université
Paul Sabatier

Monsieur Jean-Pierre VINEL
Le Président de l'Université Paul Sabatier
par délégation,
La Vice-Présidente de la CFVU


Régine ANDRE-OBRECHT

Bibliographie :

AGROSUP Dijon, BFES, DGER, MAAF. *L'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et paysager*. Enquêtes de 2010, 2012, 2013, 2014 et 2015 [en ligne]. Disponible sur : <http://www.chlorofil.fr/enseignement-superieur-et-recherche/insertion-professionnelle-des-diplomes-de-lesa.html> (Consultés le 20/12/2015)

BURGER C (2015). L'image positive des professionnels libéraux. *La semaine vétérinaire*, Numéro 1653, p 8.

CASTRO S, ARMITAGE-CHAN E (2016). Career aspiration in UK veterinary students: the influences of gender, self-esteem and year of study. *Veterinary record* 2016, 6 p.

CHARLES H (2004). *Impact de la féminisation sur le statut social du vétérinaire*. Thèse de doctorat vétérinaire, Maisons-Alfort, 168 p.

COLLECTIF. Démographie professionnelle. *Rapport annuel 2014. Ordre des vétérinaires*, p10-15.

COLLECTIF. *Rapport annuel 2015. Ordre des vétérinaires*, 5 p.

COLLECTIF. *Rapport sur le fonctionnement administratif et financier de la C.A.R.P.V. en 2014*. C.A.R.P.V, Conseil d'administration du 29 mai 2015. 110 p.

COUROUBLE F, SANS P (2014). Revenus des vétérinaires libéraux : une augmentation régulière de 2004 à 2010. *La dépêche vétérinaire*, Numéro 1176, p 6-8.

COUROUBLE F, SANS P (2014). Quels revenus pour les vétérinaires d'Île-de-France en 2013 ? *La dépêche vétérinaire*, Numéro 1281, p 10-12.

COUROUBLE F, SANS P (2016). Revenus des vétérinaires libéraux 2015 : classique différence hommes-femmes. *La dépêche vétérinaire*, Numéro 1363, p 7-10.

CULANG D (2015). *Pratique vétérinaire et grossesse : comparaison du statut de salarié et de libéral*. Thèse de doctorat vétérinaire, Maisons-Alfort, 239 p.

DERNAT S, SIMEONE A (2014). Regard sur les choix de parcours des vétérinaires français. *La semaine vétérinaire*, Numéro 1597, p 29-33.

DERNAT S, SIMEONE A (2014). Représentations socio-professionnelles et choix de la spécialisation : le cas de la filière rurale. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*. 23 p.

DUPHOT V (2009). Exercice rural : une enquête précise la motivation des étudiants. *La semaine vétérinaire*, Numéro 1037, p 4.

FAESSEL A (2007). Près d'un praticien sur trois a choisi d'être salarié. *La semaine vétérinaire*, Numéro 1269, p 36-39.

FONTENELLE N (2009). Représentation salariale. Bientôt un syndicat des vétérinaires salariés ? *La semaine vétérinaire*, Numéro 1362, p 14.

FONTENELLE N (2009). Les praticiens salariés sont plutôt contents de leur sort. *La semaine vétérinaire*, Numéro 1383, p 27-29.

FONTENELLE N (2011). Le statut de praticien salarié. Confrère salarié cherche un peu de considération. *La semaine vétérinaire*, Numéro 1448, p 35-37.

GUERIN J (2013). Tendances démographiques à l'horizon 2022. *Revue de l'Ordre National des Vétérinaires*, Numéro 50, p 30.

GUERIN J, MORIN D, LABOULAIS A. 25,7% des diplômés de ENV française en 2014 n'exercent pas la médecine et la chirurgie des animaux. *Revue de l'Ordre National des Vétérinaires*, Numéro 56, Août 2015, p 26.

JEANNEY M (2011). Recours au temps partiel : pour des raisons d'organisation déclarent 64% des employeurs. *La dépêche vétérinaire*, Numéro 1145, p 4.

KIEFFER J-P (2015). Le Point Vétérinaire. Le vétérinaire salarié [en ligne]. Disponible sur : <http://www.lepointveterinaire.fr/etudiants/devenir-vtrinaire/le-vtrinaire-salari.html> (Consulté le 10/12/2014)

LAFON M (2015). Les étudiants vétérinaires critiques face à leur formation. *La dépêche vétérinaire*, Numéro 1309, p 4-6.

LANGFORD A (2009). *Origines, motivations et souhaits d'orientation professionnelle des étudiants vétérinaires*. Thèse de doctorat vétérinaire, Toulouse, 129 p.

LEGIFRANCE. Convention collective nationales des vétérinaires praticiens salariés du 1^{er} janvier 2006 [en ligne]. Disponible sur : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635824> (Consulté le 10/12/2014)

LEMONNIER L (2014). *Le développement de réseaux de cliniques vétérinaires en France*. Thèse de doctorat vétérinaire, Maisons-Alfort, 152 p.

Les journées de l'installation et de l'association [en ligne]. Disponible sur : <http://www.jdlia.com/> (Consulté le 20/12/2015)

NEVEUX M (2012). Enquête sur le droit du travail dans les cabinets et cliniques. *La semaine vétérinaire*, Numéro 1521, p 20-22.

OMPL (2010). *Portrait statistique et prospectif des cabinets vétérinaires*. 60 p [en ligne]. Disponible sur : https://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr/fichiers_utilisateurs/fichiers/statistiques/ETUDES/ETUDES%20THEMATIQUES/SANTE/VETO/2010/synthese_portrait_branche_cabinets_veterinaires_octobre_2010_2.pdf (Consulté le 15/12/2015)

OMPL (2013). *L'emploi à temps partiel : choisi ou subi par les salariés ?* 25 p [en ligne]. Disponible sur : https://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr/etudes_transversales.php (Consulté le 17/12/2015)

OMPL (2014). *Salariés des entreprises libérales : une qualité de vie au travail globalement reconnue mais à améliorer localement*. 8 p [en ligne]. Disponible sur : http://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr/fichiers_utilisateurs/fichiers/statistiques/ETUDES/ETUDES%20THEMATIQUES/Etudes%20transverses/OMPL_Essentiel_web%2017_12_14.pdf (Consulté le 18/12/2015)

OMPL (2015). *Climat social. Les entreprises libérales du secteur santé*. 4 p [en ligne]. Disponible sur : https://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr/fichiers_utilisateurs/fichiers/statistiques/Mise%20en%20ligne%20ao%C3%BBt%202015/OMPL_Essentiel%20CS-SANTE_4p_BAT.pdf (Consulté le 18/12/2015)

OMPL (2015). *L'implication et le bien-être au travail. Les entreprises libérales du secteur santé*. 4 p [en ligne]. Disponible sur : https://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr/fichiers_utilisateurs/fichiers/statistiques/ETUDES/ETUDES%20THEMATIQUES/Etudes%20transverses/03-implication_et_le_bien-etre_au_travail_SANTE.pdf (Consulté le 18/12/2015)

OMPL (2015). *Qualité de vie au travail. Les entreprises libérales du secteur santé*. 4 p [en ligne]. Disponible sur : https://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr/fichiers_utilisateurs/fichiers/statistiques/Mise%20en%20ligne%20ao%C3%BBt%202015/OMPL_Essentiel_qualite%20vie%20SANTE_4p_BAT.pdf (Consulté le 18/12/2015).

Ordre des vétérinaires. Modèles de contrats [en ligne]. Disponible sur : <https://www.veterinaire.fr/ressources-documentaires.html> (Consulté le 10/12/2014).

Ordre des vétérinaires. Les statistiques de la profession [en ligne]. Disponible sur : <https://www.veterinaire.fr/outils-et-services/les-statistiques-de-la-profession.html> (Consulté le 15/12/2015).

POUIOL M. (2014). Le recrutement de salariés vétérinaires est-il source de difficultés ? *La semaine vétérinaire*, Numéro 1569, p 11.

RENVIER C (2006). Tête à tête. « La convention collective a été mise en place pour protéger autant les employeurs que les salariés ». *Le magazine de la communauté vétérinaire*, p 18-19.

RICARD J.M (2011). Un bon employeur a de bons salariés. *La semaine vétérinaire*, Numéro 1451, p 7.

ROBINSON D, BUZZEO J (2013). *RCVS Survey of Recent Graduate*. Institute for Employment Studies. 63 p [en ligne]. Disponible sur : <http://www.rcvs.org.uk/publications/rcvs-survey-of-recent-graduates-ies-2013/> (Consulté le 22/12/2015).

ROBINSON D, WILLIAMS M, BUZZEO J (2014). *RCVS Survey of the Veterinary Professions 2014. Synthesis Report*. Institute for Employment Studies. 22 p [en ligne]. Disponible sur : <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:712BkKsodF0J:https://www.rcvs.org.uk/document-library/2014-rcvs-survey-of-the-veterinary-professions-synthesis-report/2014rcvs-survey-synthesis-report-.pdf+&cd=3&hl=fr&ct=clnk&gl=fr> (Consulté le 22/12/2015).

SAMAILLE J-P (2016). Plans de carrière des étudiants vétérinaires. Influences du sexe, de l'estime de soi et de l'année d'étude. *L'Essentiel*, numéro 426, p 30-31.

SANS P, MOUNIER L, BENET J.J, LIJOUR B (2011). Evolution de la perception par les étudiants vétérinaires de leur futur métier au cours de leur formation : résultats d'une enquête dans les écoles nationales vétérinaires françaises (2005-2008). *Bulletin de la société vétérinaire pratique de France*, numéro 3, tome 95. 12 p.

SLOVE M, LEVERRIER A (2014). Le marché de l'emploi vétérinaire, un secteur en pleine mutation. *Vetlife*, Numéro 63, p 18-22.

TISSOT EDITIONS. Définition du salarié [en ligne]. Disponible sur : <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=418&definition=Salari%C3%A9> (Consulté le 10/12/2014).

THIERRY F (2011). *La collaboration libérale : une analyse à partir d'une enquête auprès de 184 vétérinaires*. Thèse de doctorat vétérinaire, Toulouse, 136 p.

THUAL F (2013). Chaînes de cliniques : à la recherche d'un nouveau modèle. *La semaine vétérinaire*, Numéro 1541, p 25.


VELEINE C, BADINAND F, BARGEOT M, DARRE R, DEGRANGE B, FOREST B, LAGARRIGUE S, SAHUC P, SANS P (2007). Les représentations et les motivations des étudiants et des étudiantes en 1^{ère} année d'école d'ingénieur/e ou vétérinaire. *un=une*. Numéro 6, 8 p [en ligne]. Disponible sur : https://www.agroparistech.fr/IMG/pdf/un=une_def06_juillet_071.pdf (Consulté le 21/12/2015).

VELEINE C, BADINAND F, BORIES M, CHASSAGNE A, FOREST B, LAGARRIGUE S, LAMBERT A, LEBAIL M, LIJOUR B, SAHUC P (2008). Le projet professionnel des étudiant/es à mi-parcours de leur formation d'ingénieurs/es ou vétérinaires du ministère de l'Agriculture. *un=une*. Numéros 8/9, 8 p [en ligne]. Disponible sur : https://www.agroparistech.fr/IMG/pdf/Un=Une_no8-9.pdf (Consulté le 21/12/2015).

VELEINE C, LEROY E (2009). L'évolution de la perception de leur futur métier chez les étudiant/es ingénieur/es et vétérinaires. *un=une*. Numéros 12/13, 12 p [en ligne]. Disponible sur : https://www.agroparistech.fr/IMG/pdf/un=une_no12-13_DEF.pdf (Consulté le 22/12/2015).

Annexes :

Annexe 1 : Questionnaire en version intégrale

 **Enquête sur les vétérinaires salariés**

Madame, Monsieur,

Vous avez bien rejoint l'enquête consacrée aux vétérinaires salariés.

La renseigner ne vous prendra pas plus de 15 minutes.

L'ensemble des traitements des données préservera la confidentialité de vos informations.

Je vous remercie par avance de votre contribution, qui sera essentielle à la réussite de ce projet.

Bien à vous,

Annelise NGUYEN
a.nguyen_10@envt.fr

Suivant →

Votre parcours professionnel :

Votre situation actuelle :

Partagez-vous votre temps entre plusieurs structures de dirigeants différents?

Oui Non

Sur la dernière année, quel temps de travail hebdomadaire moyen représentent l'ensemble de ces emplois?

h/semaine

Avez-vous un/des emploi(s) salarié(s) dans une structure autre qu'une structure vétérinaire (animalerie, protection animale,...)?

Oui Non

← Précédent Suivant →

Votre emploi majoritaire :

Si vous occupez plusieurs postes, répondez aux questions suivantes pour celui qui a représenté le plus grand nombre d'heures de travail sur le dernier trimestre.

Depuis quand occupez-vous ce poste ?

Dans quel département exercez-vous ?

Quel est votre activité dominante ?

- Animaux de compagnie (AC) Mixte à dominante AC
 Animaux de rente hors productions intensives ("rurale") Mixte à dominante rurale
 Productions animales dites intensives (porc, volailles, veau de boucherie...) Mixte à dominante équine
 Equine Autre

Vous travaillez dans :

- un cabinet un centre hospitalier vétérinaire
 une clinique un centre de spécialistes vétérinaires

← Précédent

Suivant →

Dans cette structure, combien y-a-t-il de :

en équivalent temps plein

| | |
|--|----------------------|
| vétérinaires associés | <input type="text"/> |
| vétérinaires salariés (vous compris) | <input type="text"/> |
| salariés non vétérinaires (hors personnel de ménage) | <input type="text"/> |
| vétérinaires associés | <input type="text"/> |
| vétérinaires salariés (vous compris) | <input type="text"/> |
| salariés non vétérinaires (hors personnel de ménage) | <input type="text"/> |

Vous êtes en :

- CDI CDD

Vous êtes :

- cadre intégré je ne sais pas
 cadre autonome Autre

Vous travaillez :

- à temps plein à temps partiel

← Précédent

Suivant →

En pourcentage de votre revenu total de la période, le revenu tiré de cet emploi représente :

- 25% 50% 75% 100%

Votre coefficient est de :

Cette information figure normalement sur votre bulletin de salaire.

Votre échelon est de :

Cette information figure normalement sur votre bulletin de salaire.

Par rapport à la convention collective, votre rémunération est :

- inférieure égale supérieure je ne sais pas

Vos heures supplémentaires sont rémunérées :

- pas du tout partiellement toutes

Vos heures supplémentaires sont récupérées :

- pas du tout partiellement toutes

← Précédent

Suivant →

Votre ancienneté dans votre structure est prise en compte dans votre rémunération.
L'ancienneté correspond au nombre d'années que vous avez passé au sein de la même structure en continu.

Oui Non

Votre ancienneté est de :

mois

Arrondi à la valeur entière la plus proche.

Votre expérience professionnelle est prise en compte dans votre rémunération.

L'expérience correspond au nombre d'années d'expérience que vous avez accumulé depuis l'obtention de votre diplôme.

Oui Non

Votre expérience est de :

année(s)

Arrondie à la valeur entière la plus proche.

← Précédent

Suivant →

Vous bénéficiez de/d'un(e) :

| | Oui | Non |
|--|----------------------------------|-----------------------|
| primes ponctuelles | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| primes annuelles | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| plan d'épargne salariale | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13ème mois | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| tickets restaurant | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| intéressements aux projets | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| intéressement aux résultats de l'entreprise | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| indemnité transports complémentaire aux dispositifs légaux | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| chèque cadeaux des fournisseurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| compte épargne temps | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| autre | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Quel montant représentent ces primes annuelles ?

€/an

Quel montant représente cet intéressement au projet ?

€/an

← Précédent

Suivant →

Concernant la rémunération :

Indiquez votre degré d'accord avec les affirmations suivantes.

| | Pas du tout d'accord | Pas d'accord | D'accord | Tout à fait d'accord |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| je considère qu'elle est en adéquation avec le travail fourni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| je gagne davantage que si j'avais une activité libérale | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vos emplois précédents :

Pour les questions suivantes, merci de ne considérer que les emplois que vous avez occupés durant plus de 30 jours consécutifs ou cumulés sur la période considérée.

Combien d'emplois avez-vous occupés (hors votre emploi actuel)?

Rappel : plus de 30 jours consécutifs ou cumulés.

← Précédent

Suivant →

| | | |
|-------------------------|-----------------------|------------------------|
| Emploi 1 - Date début : | Emploi 1 - Date fin : | Emploi 1 - Département |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Emploi 2 - Date début : | Emploi 2 - Date fin : | Emploi 2 - Département |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Emploi 3 - Date début : | Emploi 3 - Date fin : | Emploi 3 - Département |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Emploi 4 - Date début : | Emploi 4 - Date fin : | Emploi 4 - Département |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Emploi 5 - Date début : | Emploi 5 - Date fin : | Emploi 5 - Département |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

← Précédent Suivant →

Avez-vous déjà eu des périodes d'inactivité professionnelle?

Oui Non

Combien de fois?

Combien de temps cumulé cette (ou ces) période(s) représente(nt)-elle(s)?

mois

Indiquez le(s) motif(s) d'inactivité professionnelle :

Séparez les motifs par un point virgule (;)

Votre situation de salarié(e) :

Vous considérez votre situation de salarié(e) comme :

choisie subie

← Précédent Suivant →

Le salariat :

Indiquez votre degré d'accord avec les affirmations suivantes.

| | Pas du tout d'accord | Pas d'accord | D'accord | Tout à fait d'accord |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| me permet d'avoir des horaires fixes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| me permet d'avoir plus de temps libre | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| est moins stressant pour moi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| me permet de conserver mon indépendance professionnelle | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| permet de conserver une plus grande mobilité professionnelle | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| permet de se concentrer sur « l'art vétérinaire » sans avoir à s'occuper de la gestion d'une structure | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| permet d'être mieux indemnisé en cas de maladie | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| permet d'être mieux indemnisé en cas d'inactivité | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| permet d'être mieux indemnisé en cas de maternité | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| permet d'organiser plus facilement le congé maternité/paternité | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| permet d'avoir du temps pour se former | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| permet plus facilement de se former dans un domaine voulu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

← Précédent Suivant →

Avez-vous entendu parler :

| | Oui, je suis au courant | Cela me dit vaguement quelque chose | Non, je n'en ai jamais entendu parler |
|--|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| d'une assurance maladie complémentaire obligatoirement proposée aux salariés en 2016 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| du droit individuel à la formation (DIF) | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| du compte personnel de formation (CPF) | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| du syndicat des vétérinaires salariés (SNCEA/CPE-CGC) | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Avez-vous déjà utilisé ce DIF ?

Oui Non

Savez-vous où vous en êtes concernant ce CPF?

Oui Non

Etes-vous syndiqué(e)?

Oui Non

← Précédent

Suivant →

Vous pouvez donner votre opinion sur ce syndicat :

← Précédent

Suivant →

Concernant les relations professionnelles :

Indiquez votre degré d'accord avec les affirmations suivantes.

| | Pas du tout d'accord | Pas d'accord | D'accord | Tout à fait d'accord |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| je suis bien considéré(e) par mon employeur | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d'une manière générale, les vétérinaires salariés sont bien considérés dans la profession | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| pour mon poste actuel, le personnel NON vétérinaire me considère autant qu'il considère les vétérinaires libéraux employeurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| pour mes emplois antérieurs (s'ils existent), le personnel NON vétérinaire me considèrerait autant qu'il considèrerait les vétérinaires employeurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d'une manière générale, le personnel NON vétérinaire considère les vétérinaires salariés autant qu'il considère les vétérinaires employeurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

← Précédent

Suivant →

Parmi les affirmations suivantes, indiquez - en les classant par ordre décroissant d'importance - celles qui pourraient vous pousser à ne pas exercer avec un statut libéral
5 réponses au maximum. 1= le plus important.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ce statut génère plus de stress | <input type="checkbox"/> Mes connaissances en gestion d'entreprise sont trop limitées |
| <input type="checkbox"/> La rémunération est trop faible par rapport au travail à fournir | <input type="checkbox"/> Ce statut limite la possibilité de mobilité professionnelle |
| <input type="checkbox"/> La possibilité de prendre des congés est moindre | <input type="checkbox"/> La maternité est plus difficile à organiser |
| <input type="checkbox"/> Les tâches administratives et fiscales me rebutent | <input type="checkbox"/> Ce statut demande une prise de risque financière trop importante |
| <input type="checkbox"/> Les horaires de travail sont trop aléatoires | <input type="checkbox"/> Il n'y a pas d'indemnisation en cas d'inactivité |

← Précédent Suivant →

Projetons-nous dans l'avenir :

Pensez-vous que vous serez toujours salarié(e) dans deux ans?

Pas du tout Plutôt non Plutôt oui Tout à fait

← Précédent Suivant →

Pensez-vous rester dans la même structure?

Pas du tout Plutôt non Plutôt oui Tout à fait

Pensez-vous quitter le statut de salarié un jour?

Pas du tout Plutôt non Plutôt oui Tout à fait

← Précédent Suivant →

Dans combien d'années?

Vous quitteriez le salariat pour :

- pour devenir libéral dans une structure vétérinaire
- pour passer dans le secteur privé (industrie pharmaceutique, agro-alimentaire,...)
- pour reprendre une formation longue
- pour changer complètement d'orientation professionnelle
- pour prendre votre retraite
- autre motif

Vous souhaiteriez travailler :

- en tant que seul détenteur de la structure
- en association
- en tant que collaborateur libéral

← Précédent

Suivant →

Pour quelle(s) raisons?

Classez au maximum 3 réponses par ordre décroissant d'importance (1 = la plus importante).

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> pour m'épanouir davantage à titre personnel | <input type="checkbox"/> pour m'investir davantage |
| <input type="checkbox"/> pour prendre plus de responsabilités | <input type="checkbox"/> pour devenir mon propre patron |
| <input type="checkbox"/> pour avoir une meilleure rémunération | <input type="checkbox"/> Autre |

Pensez-vous travailler à l'avenir dans une "chaîne" ou réseau de cliniques vétérinaires?

Exemples actuels en France : FamilyVETS, VetOne, Mon veto, Merry Vets...

Pas du tout Plutôt non Plutôt oui Tout à fait

← Précédent

Suivant →

Vous exerceriez alors en tant que :

- salarié(e)
- libéral(e)
- peu importe

Pensez-vous vous expatrier dans l'avenir ?

Pas du tout Plutôt non Plutôt oui Tout à fait

← Précédent

Suivant →

Mieux vous connaître :

Sexe :

Féminin

Masculin

Année de naissance :

Nationalité :

Ecole d'origine

Année d'obtention de la thèse de Doctorat vétérinaire :

← Précédent

Suivant →

Diplôme(s) complémentaire(s) au Doctorat vétérinaire :

Internat

Résidanat/DESV

CES, CEAV

3ème cycle

Autre

Situation familiale :

seul sans enfant

seul avec enfant(s)

en couple sans enfant

en couple avec enfant(s)

Vous pouvez rajouter des commentaires libres si vous le souhaitez.

← Précédent

Suivant →

Si vous souhaitez recevoir une version numérique de la thèse, merci de bien vouloir me laisser une adresse mail :

MERCI POUR VOTRE CONTRIBUTION

← Précédent

✓ Enregistrer

Annexe 2 : Articles de loi cités en partie principale :

Article R 242-40 du code de déontologie vétérinaire

Conventions et contrats conclus dans le cadre de l'exercice professionnel.

Toute convention ou tout contrat liant des vétérinaires entre eux pour l'exercice de la profession, ou liant un vétérinaire à une société ou tout autre tiers pour y exercer la profession de vétérinaire, y compris ceux ayant pour objet le remplacement ou la mise à disposition d'un local professionnel, fait l'objet d'un engagement écrit, daté et signé par les parties. Les conventions ou contrats comportent une clause garantissant aux vétérinaires le respect du code de déontologie, ainsi que leur indépendance, dans tous les actes relevant de leur profession. Les conventions ou contrats mentionnés au présent article sont communiqués sans délai au conseil régional de l'ordre qui en vérifie la conformité avec les dispositions de la présente section. La convention ou le contrat est réputé conforme si, dans les deux mois qui suivent sa réception, le conseil régional de l'ordre n'a pas fait connaître d'observations.

Ni les conventions passées avec des fournisseurs, ni les contrats de soins conclus avec les propriétaires ou les détenteurs d'animaux ne sont soumis aux dispositions du présent article.

Article R 242-44 du code de déontologie vétérinaire

Principes à suivre en matière de prescription de médicaments. Toute prescription de médicaments mentionnés à l'article L. 5143-5 du code de la santé publique est effectuée après établissement d'un diagnostic vétérinaire dans les conditions fixées à l'article R.242-43. Dans les limites fixées par la loi, et en particulier par les dispositions des articles L. 5143-4, L. 5143-5 et L. 5143-6 du code de la santé publique, le vétérinaire est libre de ses prescriptions. Il ne saurait aliéner cette liberté vis-à-vis de quiconque. Sa prescription est appropriée au cas considéré. Elle est guidée par le respect de la santé publique et la prise en compte de la santé et de la protection animales. Elle est établie compte tenu de ses conséquences, notamment économiques, pour le propriétaire du ou des animaux.

Article L 241-6 du code rural et de la pêche maritime

Modifié par Ordonnance n°2003-1187 du 11 décembre 2003 - art. 1 JORF 13 décembre 2003.
Par dérogation aux dispositions législatives en vigueur et notamment aux articles L. 241-1 et L. 243-1, les élèves des écoles vétérinaires françaises, titulaires du diplôme d'études fondamentales vétérinaires, sanctionnant la formation reçue au cours du deuxième cycle

d'études vétérinaires, ou d'un diplôme qui en permet la dispense, sont autorisés, dans les conditions définies par le présent article et les articles suivants, ainsi que par les règlements pris pour leur exécution, à pratiquer la médecine et la chirurgie des animaux en qualité d'assistants de vétérinaires exerçant régulièrement cette médecine et cette chirurgie.

Pour l'application du présent article, est considéré comme assistant celui qui, en dehors de la présence mais sous l'autorité d'un vétérinaire, intervient, à titre médical ou chirurgical, sur les animaux habituellement soignés par celui-ci, lequel, s'il exerce à titre libéral, continue à assurer la gestion de son cabinet.

Annexe 3 : Résultats non présentés en partie principale

Figure 40 : Sexe des répondants

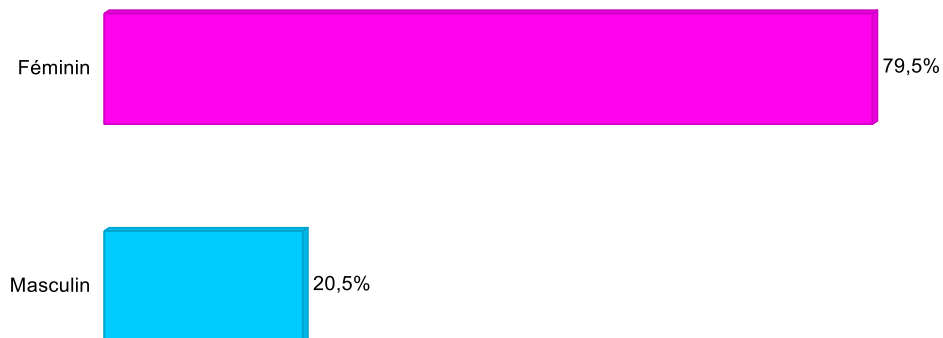


Figure 41 : Activité dominante en fonction du sexe des répondants

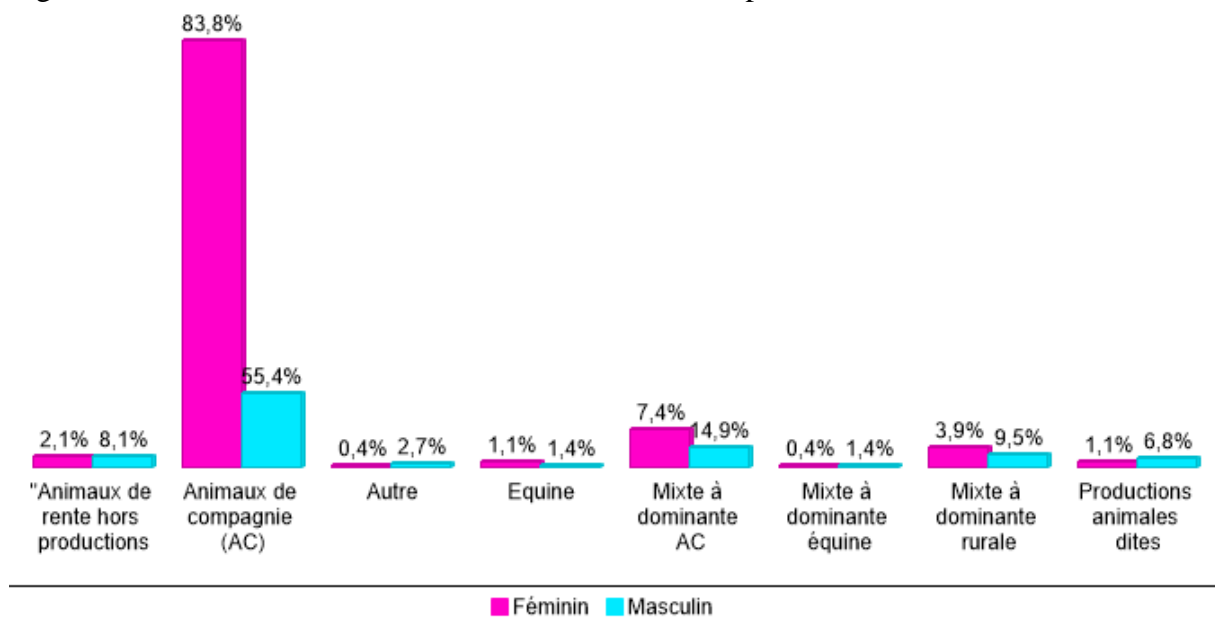


Figure 42 : « Si vous souhaitez rester salarié dans 2 ans, pensez-vous rester dans la même structure ? »

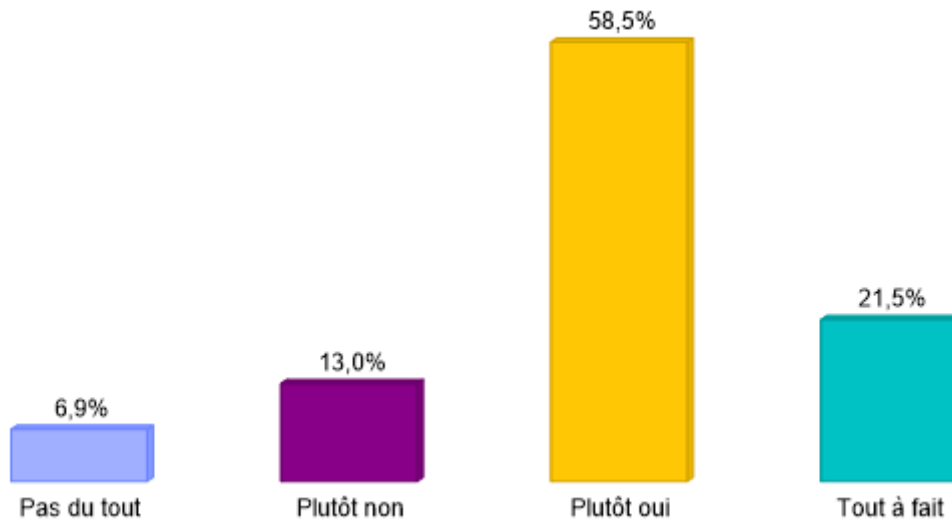
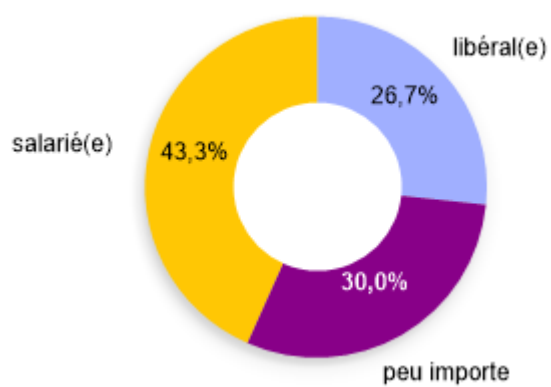


Figure 43 : Avec quel statut souhaiteriez-vous exercer dans une chaîne de clinique vétérinaire ?



Toulouse, 2016

NOM : NGUYEN

PRENOM : Annelise

TITRE : LES VETERINAIRES PRATICIENS SALARIES AYANT DEPASSE L'AGE MOYEN D'INSTALLATION EN FRANCE : PROFIL, AMBITIONS, PERSPECTIVES D'AVENIR.

RESUME : Le salariat répond à une définition précise et implique des droits et devoirs particuliers pour les salariés vétérinaires. Cette phase par laquelle presque tous les vétérinaires passent, notamment lorsqu'ils sont jeunes diplômés, est traditionnellement un état temporaire destiné à acquérir de l'expérience et s'achève vers 32 ans en moyenne, âge auquel le vétérinaire s'installe en tant qu'indépendant. L'objectif de ce travail est de caractériser la population des vétérinaires praticiens salariés ayant dépassé l'âge moyen d'installation en France pour laquelle peu de données sont disponibles.

Les résultats de l'enquête montrent que la majorité des vétérinaires répondants souhaitent toujours s'installer, de préférence en association et qu'il n'y a pas de lien avéré dans notre échantillon entre féminisation et pérennisation du statut de salarié. Cependant, plus d'un tiers d'entre eux ne souhaitent pas changer de statut un jour.

MOTS-CLES : Vétérinaire - Salarié – Enquête – France - Praticien

TITLE: SALARIED VETERINARY PRACTITIONERS OVER THE AVERAGE AGE OF SETTING UP: PROFILE, AMBITIONS, FUTURE PROSPECTS

SUMMARY: Being a salaried employee answers a strict definition and supposes specific rights and duties. This state almost all the veterinary practitioners go through, particularly the recent graduates, is usually a temporary step aiming at gaining experience and ends up around 32 years-old in average. This work aims to characterize the population of salaried veterinary practitioners that are over the average age of setting up in France, given the lack of data concerning this target.

The results of the survey show that most of the respondents are still willing to set up, mostly in association. Moreover, in our sample there is no evidence of a link between feminization and being a salaried veterinary practitioner for a longer time. However more than one third of the respondents are willing to stay in this position for the future.

KEYWORDS: Veterinarian – Salaried– Survey – France –Practitioner