

Brochure n° 3282

Convention collective nationale

IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES**

VÉTÉRINAIRES

(Personnel salarié)

(4^e édition. – Août 2004)

AVENANT N° 17 DU 14 DÉCEMBRE 2004

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET0550445M

IDCC : 1875

FORMATION PROFESSIONNELLE

Ce texte annule et remplace l'avenant n° 16 qui modifie les articles 55 à 59 du titre VII de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires. Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets et particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

Article 1^{er}

Versement des contributions

La profession vétérinaire verse la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret (92309), 52-56, rue Kléber.

Cet organisme est administré paritairement, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Ces contributions sont fixées comme suit :

Au titre du personnel non vétérinaire : le nombre de salariés se calcule en fonction de salariés équivalents temps plein.

Cabinets de moins de 10 salariés

La contribution est fixée à 1 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée à hauteur :

- de 0,60 % au titre de la « Professionnalisation » ;
- de 0,40 % au titre du « Plan de formation ».

Cabinets de 10 salariés et plus

La contribution est fixée à 1,60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution au titre du « Congé individuel de formation (0,20 %) », celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée à hauteur :

- de 0,50 % au titre de la « Professionnalisation » ;
- de 0,90 % au titre du « Plan de formation ».

L'ensemble de ces contributions est mutualisé dès leur versement dans une section unique, quel que soit l'effectif des cabinets.

Sur la proposition de la CPNE, des fonds destinés à la professionnalisation peuvent permettre la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation par apprentissage.

Article 2

Les dispositifs de formation des personnels non vétérinaires

1. La professionnalisation : contrats et périodes

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, selon les objectifs et priorités suivant :

Au titre des contrats et périodes de professionnalisation :

- préparation du titre homologué d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire de niveau IV appartenant à la branche et au CNFA ;
- préparation de la qualification d'auxiliaire vétérinaire de niveau V.

1.1. Formation d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire

La formation d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire est organisée sur une durée de 2 ans pour 635 heures de formation, en raison de la nature de la certification visée.

L'accès à la formation ASV comporte la validation de prérequis de niveau V et VI. Les publics prioritaires n'ayant pas ces prérequis pourront bénéficier d'un complément d'heures de formation correspondant à leur besoin.

Les 635 heures de formation sont réparties sur 10 unités capitalisables (capacités) pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la commission nationale paritaire de

l'emploi. Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou plusieurs capacités ou sous-capacités, la durée de formation est fonction du nombre de capacités ou sous-capacités restant à valider.

Les capacités sont réparties comme suit :

- prérequis ASV :
 01. Expression française ;
 02. Mathématiques appliquées ;
 03. Biologie animale ;
 04. Analyse et synthèse ;
 05. Raisonnement logique ;
 06. Manipulation du matériel informatique ;
- titre des capacités :
 - capacité 1 : accueil ;
 - capacité 2 : secrétariat ;
 - capacité 3 : hygiène et sécurité ;
 - capacité 4 : contention ;
 - capacité 5 : matériel médical ;
 - capacité 6 : conseil et vente ;
 - capacité 7 : assistance à la gestion ;
 - capacité 8 : assistance aux soins et aux examens complémentaires ;
 - capacité 9 : assistance chirurgicale ;
 - capacité 10 : options.

1.2. Formation d'auxiliaire vétérinaire

La formation d'auxiliaire vétérinaire est organisée sur une durée de 12 mois pour 245 heures de formation. L'accès à la formation AV comporte la validation de prérequis de niveau V. Les publics prioritaires n'ayant pas ces prérequis pourront bénéficier d'un complément d'heures de formation correspondant à leur besoin.

Les 245 heures de formation sont réparties sur 5 unités capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la commission nationale paritaire de l'emploi. Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou plusieurs capacités ou sous-capacités, la durée de formation est fonction du nombre de capacités ou sous-capacités restant à valider.

Les capacités sont réparties comme suit :

- prérequis AV :
 01. Expression française ;
 02. Mathématiques appliquées ;
 03. Biologie animale ;

- titre des capacités :
 - capacité 1 : accueil ;
 - capacité 2 : secrétariat ;
 - capacité 3 : hygiène et sécurité ;
 - capacité 4 : contention ;
 - capacité 5 : matériel médical.

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCA-PL au titre de la professionnalisation selon les quotas et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment dans le cadre d'une convention cadre conclue avec l'OPCA-PL.

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9,15 € modulables par la CPNE selon les critères de priorités.

En ce qui concerne les périodes de professionnalisation, celles-ci peuvent se dérouler en totalité hors temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord est conclu entre l'employeur et le salarié. Ces heures donnent droit au versement de l'allocation prévue par les textes.

La formation, réalisée pour partie ou en totalité hors temps de travail, peut faire l'objet d'une demande de prise en charge à l'OPCA-PL signée par le salarié et l'employeur. Elle précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail. L'accord de financement de l'OPCA-PL porte sur le versement d'un montant forfaitaire horaire, selon les quotas et les modalités de financement fixés par la CPNE.

L'une des priorités définies par la branche en vertu des dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail visent notamment des femmes dont le niveau de qualification est équivalent ou inférieur au niveau IV de l'éducation nationale.

Les parties signataires confient à la CPNE l'étude des mesures à mettre en œuvre au titre de la formation de tuteurs et l'accompagnement tutorial, en fonction des budgets mobilisables pour ce faire.

2. La plan de formation

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pluriannuellement par la CPNE en fonction des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA-PL.

Dans le cadre de la section unique « Plan de formation » (commune aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés et plus), les formations rentrant dans les priorités visées à l'alinéa précédent seront financées par l'OPCA-PL aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés et plus dans le cadre de leur contribution respective.

Article 3

Le droit individuel à la formation

Tout salarié à temps plein ayant une ancienneté minimum de 1 an dans le cabinet, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie, à sa demande, chaque année, d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures capitalisables sur 6 ans (120 heures).

La durée du droit est calculée *pro rata temporis* de la durée du travail du salarié dans le cabinet pour les salariés à temps partiel.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE la définition des actions prioritaires éligibles au titre du DIF qui peuvent être prises en charge à ce titre par l'OPCA-PL.

La détermination de ce droit s'effectue par années civiles.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé *pro rata temporis*.

La formation dans le cadre du droit individuel à la formation est mise en œuvre en tout ou partie hors temps de travail. Cette formation, y compris l'allocation de formation peut être prise en charge par l'OPCA-PL si elle relève des priorités arrêtées par la CPNE.

Pour la détermination du droit des salariés selon les modalités définies à l'article L. 933-1 du code du travail, l'ancienneté dans le cabinet sera calculée au 1^{er} janvier de chaque année civile pour déterminer l'ouverture du droit. Le salarié bénéficiera ensuite, à date d'anniversaire d'embauche, de 20 heures par année d'appartenance juridique au cabinet.

Disposition transitoire

Pour la détermination du droit des salariés selon les modalités définies à l'article L. 933-1 du code du travail, il conviendra de faire application des dispositions suivantes au titre de l'année civile 2004 :

- l'ancienneté dans le cabinet pour déterminer l'ouverture du droit sera calculée au 6 mai 2004 ;
- le quantum des droits acquis au titre de l'année 2004 également décompté à partir du 6 mai 2004 est ramené *pro rata temporis* à 13 heures, pour un temps d'activité complet sur le 2^e semestre de l'année.

Salariés entrés en cours d'année

Depuis la date où le droit est ouvert (après 1 an d'ancienneté) et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée, le DIF est calculée en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis cette même date.

Sortie du dispositif

Au cours de l'année de rupture de la relation contractuelle dans les conditions fixées ci-après, les droits au DIF sont calculés en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis le 1^{er} janvier de l'année considérée jusqu'à la date de sortie :

a) En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde

L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis au titre du DIF et la possibilité de demander à exercer ce droit pendant le préavis conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le salarié doit en faire la demande, avant la fin du préavis ; à défaut, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis n'est pas dû par l'employeur.

b) En cas de démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à un bilan de compétences, une action de formation ou de VAE engagée avant la fin de son préavis.

c) En cas de départ à la retraite

Le DIF n'est pas transférable.

Article 4

La validation des acquis de l'expérience

Public concerné

Tout salarié d'un cabinet vétérinaire répondant aux conditions d'accès au dispositif ASV@E, mis en œuvre par la CPNE des cabinets vétérinaires.

Les parties signataires délèguent à la commission nationale paritaire de l'emploi la mise en œuvre de ce dispositif défini comme l'une des priorités de la branche.

Article 5

Dispositifs d'accompagnement professionnel

1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord ouvrent la négociation créant un observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE.

Celle-ci peut déléguer à l'OPCA-PL, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession vétérinaire.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire.

2. Information auprès des cabinets vétérinaires

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche peut déléguer à l'OPCA-PL l'information des cabinets vétérinaires, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et forfaits appliqués dans le cadre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, ainsi que sur des informations d'ordre général sur les priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE.

Article 6

Négociation triennale

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle fera l'objet d'une actualisation de l'avenant tous les 3 ans par la commission nationale paritaire.

A défaut de décision, en ce qui concerne exclusivement la définition de ses priorités et l'établissement de la liste des formations correspondantes, la commission nationale paritaire confie à la CPNE la mise à jour de cette liste. Celle-ci tiendra compte des évolutions constatées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCA-PL.

Fait à Paris, le 14 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).

Syndicat de salariés :

Fédération des services publics et des services de santé Force ouvrière (FO).