

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**  
**(Personnel salarié)**

Brochure n° 3332 | Convention collective nationale

IDCC : 2564 | **VÉTÉRINAIRES**  
**(Praticiens salariés)**

**Accord du 8 février 2022**  
relatif au tutorat

NOR : ASET2250496M

IDCC : 1875, 2564

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SNVEL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFDT ;**

**FSPSS FO ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

**Préambule**

Conscients de la nécessité de fidéliser les salariés au sein des entreprises, de diminuer le taux de turn-over, les partenaires sociaux de la branche vétérinaire décident de mettre en place un processus pour renforcer la transmission de savoir professionnel par le biais de l'accompagnement en utilisant le tutorat. Cet accord vise à mettre en place ce dispositif et, en particulier, de prendre en compte l'investissement conséquent que le tutorat représente pour l'employeur et le tuteur. Par conséquent, les partenaires sociaux ont décidé de formaliser et d'encadrer le mécanisme du tutorat au sein de la branche.

Par ailleurs, dans l'objectif de promouvoir ce dispositif et de valoriser les missions des tuteurs, les parties signataires relèvent que cette mission pédagogique constitue une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, favoriser le transfert des savoir-faire tout par-

ticulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture métier et stimuler l'attractivité des métiers au sein de la branche.

## **Article 1<sup>er</sup> | Définitions**

Le tutorat consiste à transmettre, en situation de travail, les compétences du tuteur à un apprenant.

L'apprenant est un salarié débutant dans son métier ou changeant de pratique (par exemple vétérinaire ou auxiliaire vétérinaire), un salarié en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Le tuteur est la personne chargée d'encadrer l'apprenant, afin de faire acquérir un savoir, savoir-faire et savoir-être.

## **Article 2 | Rôles du tuteur**

Le tuteur doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'apprenant ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenant ;
- d'organisation avec l'apprenant de ses activités dans l'entreprise, et de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles ;
- de veille au respect de l'emploi du temps de l'apprenant ;
- de liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de contrôle de la qualité du travail de l'apprenant ;
- de participation aux différents bilans de l'apprenant ;
- de synthèses périodiques auprès de l'employeur du déroulement de la formation, et de la progression de l'apprenant.

## **Article 3 | Charge de travail du tuteur**

Conscients que le rôle de tuteur induit une charge supplémentaire de travail pour l'auxiliaire vétérinaire, le vétérinaire ou tout autre salarié qui l'assume, les partenaires sociaux préconisent que l'employeur évalue régulièrement avec le tuteur, sa charge de travail, pour veiller, dans la mesure du possible, à ce qu'il lui soit dégagé du temps.

Dans tous les cas, une grande attention doit être portée à la réussite de sa mission de tutorat.

## **Article 4 | Personnels volontaires concernés par la fonction**

L'employeur peut assurer la fonction de tuteur ou désigne le tuteur parmi les auxiliaires vétérinaires, les vétérinaires ou tout salarié volontaires de l'entreprise, en s'assurant d'une expérience professionnelle suffisante dans l'activité de l'apprenant et de compétences pédagogiques.

Afin d'aménager leur poste de travail, la fonction de tuteur peut être proposée aux salariés en fin de carrière.

L'employeur, le tuteur et l'apprenant se voient remettre une convention de tutorat, afin de bien préciser les fonctions, les missions et la durée du tutorat (cf. annexe).

Le tuteur ne peut encadrer plus de deux personnes.

## **Article 5 | Formation**

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'apprenant mais aussi de sa fidélisation au sein de l'établissement de soins vétérinaires, et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques.

En conséquence, ils demandent aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions de tutorat bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent, en tant que de besoin et s'ils en font la demande, recevoir une formation (certifiante ou non) spécifique visant à :

- consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

L'employeur informera le salarié de la possibilité d'une formation, qui sera soumise à un commun accord.

À cette fin, les partenaires sociaux rappellent que l'OPCO EP participe à la prise en charge des frais de formation des tuteurs dans les conditions prévues aux articles L. 6323-14, D. 6332-92 et D. 6332-93 du code du travail.

## **Article 6 | Reconnaissance de la fonction de tuteur**

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi les partenaires sociaux demandent aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale.

Concrètement, ils demandent aux entreprises de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière. Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation comme une mission à part entière, participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié.

Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourront également servir de préparation à une évolution professionnelle et doivent être prises en compte dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la valorisation prendra également la forme d'une prime de 4 points conventionnels par mois de fonction et par salarié tuteuré, pendant la durée du contrat.

## **Article 7 | Modalités de suivi de l'accord**

La CPNE assurera un suivi régulier de la mise en place de cet accord. Un bilan de cet accord sera fait en CPNE, à l'issue d'une période de 5 ans afin, s'il y a lieu, de le faire évoluer.

L'article 6 (6.1, 6.2 et 6.3) relatif au tutorat de l'accord de la branche du 15 décembre 2020 sur la promotion et reconversion par alternance est supprimé.

## **Article 8 | Date d'entrée en vigueur. Durée de l'accord**

Le présent accord s'applique pour les tutorats mis en œuvre à partir de la date de publication de son arrêté d'extension. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 9 | *Extension du présent avenant. Publicité***

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 ; L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15 ; L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

## **Article 10 | *Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés***

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de la structuration de la branche vétérinaires dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 0,3 % des salariés (selon les données des Dads 2016), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 8 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Engagement sur la mise en œuvre du tutorat

Le présent engagement recense, au-delà des obligations réglementaires stipulées par le code du travail, un ensemble de recommandations qui constituent un engagement de l'employeur, du tuteur et de l'apprenant.

Cet engagement est conclu à partir du — / — / — pour une période de — mois, entre :

Employeur	Tuteur	Apprenant
Nom :	Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :	Prénom :
Signature	Signature	Signature

### L'entreprise

L'entreprise assume une activité formatrice. Son rôle est capital dans l'évaluation professionnelle.

Elle doit mettre l'apprenant en situation réelle de savoirs opérationnels, savoir-faire et savoir-être qui sont des compétences reconnues par son diplôme, son titre ou sa qualification professionnelle.

Elle doit également sensibiliser le tuteur à son rôle. Elle doit si nécessaire le sensibiliser à la nécessité de suivre une formation spécifique le préparant à sa fonction de tuteur.

Au-delà de l'évaluation des compétences acquises par l'apprenant salarié pendant la durée du tutorat, les missions de l'employeur sont :

- d'accueillir, présenter son entreprise et informer l'apprenant salarié des fonctions de chacun ;
- de veiller à ce que le tuteur puisse exercer l'ensemble de sa mission : accueillir, accompagner, suivre et évaluer l'apprenant salarié ;
- de contractualiser et reconnaître la mission du tuteur (annexe de l'accord national) ;
- de fournir de bonnes conditions de travail (sécurité, accompagnement...) ;
- de respecter et prendre en compte le planning de formation établi.

Conformément à l'accord du 30 novembre 2021 sur le tutorat, l'entreprise verse au tuteur une prime de 4 points conventionnels par mois de fonction et par salarié tutoré.

### Le tuteur

Le tuteur est un professionnel reconnu compétent pour former l'apprenant.

En tant que référent professionnel, il doit le guider et l'assister dans sa découverte de l'entreprise et dans ses acquisitions de compétences.

Sa mission est :

- d'organiser l'intégration de l'apprenant :
  - prévenir les salariés de son arrivée ;
  - lui présenter ses collègues, les fonctions de chacun et lui faire visiter les locaux ;
  - lui expliquer le fonctionnement et la « culture » de l'entreprise ;

- de cadrer le travail de l'apprenant :
  - confier des tâches et missions en lien avec le métier et la formation ;
  - faire respecter planning de travail en tenant compte du rythme de l'alternance ;
  - l'aider à s'intégrer au monde du travail ;
  - contrôler ses présences/absences en établissement de formation comme en entreprise.
- de prendre connaissance du travail effectué dans l'organisme de formation :
  - s'informer sur le programme de formation ;
  - suivre les résultats ;
  - rester en contact avec le centre de formation ;
- d'avoir un contact régulier avec l'apprenant :
  - fixer des rendez-vous fréquents pour faire le point ;
  - montrer et expliquer chaque nouvelle tâche à effectuer, et en suivre la progression avec des objectifs clairement exprimés ;
  - renseigner régulièrement le document de suivi s'il existe ;
  - être disponible pour répondre aux sollicitations de l'apprenant ;
- de transmettre son savoir et savoir-faire :
  - aider l'apprenant à faire le lien entre théorie et pratique professionnelle ;
  - le faire participer aux formations internes de l'entreprise ;
- d'évaluer son travail en lien avec l'organisme de formation et l'employeur :
  - évaluer le travail réalisé ;
  - faire le point sur ce qui n'est pas acquis et définir les axes de progression ;
  - évaluer son comportement.
- d'accueillir le représentant de l'organisme de formation chargé du suivi en entreprise afin d'évaluer l'apprenant en situation de travail ;
- de participer à la formation :
  - participer aux réunions organisées par le centre de formation dans le cadre du suivi de formation ;
  - faciliter l'élaboration du mémoire s'il y a lieu.

### **Devoir et engagement de l'apprenant**

Le projet de l'apprenant sera formalisé par un écrit.

L'apprenant s'engage à suivre les actions de formation prévues et à travailler pour le compte de son employeur.

Il doit également :

- respecter le règlement intérieur de l'entreprise, s'il existe ;
- respecter sa hiérarchie et ses collègues ;
- informer et échanger avec son tuteur sur les éventuelles difficultés rencontrées ;
- être assidu tant en organisme de formation qu'en entreprise ;
- informer et échanger régulièrement avec l'entreprise sur l'avancée de la formation ;
- s'investir dans chaque activité.

### **Confidentialité et comportement dans l'entreprise, engagement de non-dénigrement**

L'apprenant s'engage à respecter les consignes suivantes dans le cadre de sa formation/son tutorat dans l'entreprise :

- appliquer les consignes et règlements imposés par l'entreprise ;
- respecter la confidentialité inhérente à l'activité de l'établissement ;

- ne pas prendre de photos, vidéos ou enregistrements audio dans l'entreprise sans l'accord de l'employeur et des personnes enregistrées, ne pas diffuser de photos, vidéos ou enregistrements audio à l'extérieur de l'entreprise sans l'accord de l'employeur et des personnes enregistrées ;
- adopter un comportement sérieux, digne et respectueux au cours du tutorat vis à vis du personnel de l'entreprise, des dirigeants et des enseignants accompagnateurs ;
- ne pas dénigrer l'entreprise, ne pas divulguer d'informations qui pourraient nuire à l'entreprise.